ÉTAT DE LA *petite entreprise et de l'entrepreneurship dans* LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE 1998

Financé en vertu du Programme sur le développement de l'entrepreneurship en Atlantique

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Atlantic Canada Opportunities Agency

Ensemble, pour une économie plus forte
Building a stronger economy together

Canada

Des copies additionnelles du rapport *État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique – 1998* peuvent être obtenues en communiquant avec :

Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)
Direction générale des politiques et des programmes
C.P. 6051
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 9J8

Toutes autres demandes d'information concernant cette publication devraient être acheminées à l'adresse ci-dessus, ou communiquées par téléphone en composant le 1-800-561-7862 (sans frais).

Il est permis de reproduire des extraits de cette publication pour des fins individuelles en autant que la source de l'information soit clairement indiquée. Toutefois, la reproduction de cette publication, en partie ou en entier, pour des raisons commerciales ou de redistribution, est interdite sans l'autorisation écrite de la Direction générale des politiques et des programmes de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), C.P. 6051, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 9J8.

Nº de CAT C89-4/47-1998F
ISBN 0-662-83207-8

This publication is also available in English
CAT # C89-4/47-1998E
ISBN 0-662-27203-X

© 1998

Message de l'honorable Fred J. Mifflin

Secrétaire d'État, Agence de promotion économique du Canada atlantique

Le gouvernement du Canada croit fermement que les économies régionales fortes sont à la base d'une économie nationale dynamique. L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) est l'organisme fédéral responsable du développement économique au Canada atlantique. À ce titre, elle travaille en étroite collaboration avec les autres ministères fédéraux, les provinces et le secteur privé à élaborer des stratégies économiques qui stimulent la création d'emplois et qui contribuent à la croissance du potentiel économique de la région.

Outre le fait qu'elle aide financièrement des petites et moyennes entreprises (PME) à démarrer et à s'agrandir, l'APECA a aussi investi de façon stratégique dans l'innovation et la technologie, dans la promotion du commerce et des exportations, dans le développement touristique et dans l'adoption de meilleures pratiques de gestion. Et ce qui importe peut-être encore plus, c'est que l'APECA a fait du développement de l'entrepreneurship l'une de ses grandes priorités, pour la simple et bien évidente raison que les petites et moyennes entreprises fournissent la majorité des nouveaux emplois.

Afin de mieux saisir le rôle que joue l'entrepreneurship dans l'économie de la région de l'Atlantique et d'assurer une meilleure planification, il est essentiel de mener des recherches exhaustives et exactes. Non seulement ces recherches permettent de constater l'apport de l'entrepreneurship au développement économique, mais elles fournissent aussi de bonnes indications sur le type d'encouragement et d'assistance requis par les entrepreneurs.

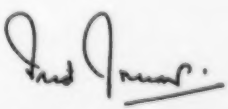
L'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique* est la principale publication de recherche de l'APECA qui traite des petites et moyennes entreprises et des gens qui les créent et les exploitent. Comme par les années passées, le rapport comporte des données statistiques et il trace un portrait des principales tendances et des grands dossiers qui touchent les petites et moyennes entreprises dans la région.

L'édition de 1998 aborde également des thèmes plus précis qui témoignent de la vitalité et de l'évolution de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique, comme les facteurs qui influent sur le démarrage d'entreprises, l'incidence des femmes entrepreneurs sur l'économie de l'Atlantique et la compétitivité régionale.

Au fil des ans, l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique* est devenu fort important comme outil de référence sur l'économie de la région. Ce document a été utilisé par un très grand nombre d'intervenants régionaux, dont des enseignants, des étudiants, des dirigeants du milieu des affaires, des entrepreneurs, des décideurs et d'autres personnes qui voulaient en savoir davantage sur l'entrepreneurship et les petites entreprises dans la région.

Il est également devenu un important outil de diffusion et de promotion, qui influe non seulement sur les attitudes des entrepreneurs éventuels, mais également sur celles de la population en général. Il joue ainsi un rôle essentiel parce qu'il importe autant de bâtir une *culture* entrepreneuriale au Canada atlantique que de former des entrepreneurs.

Je suis heureux de vous présenter la cinquième édition de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique*. J'espère que son contenu vous permettra de mieux comprendre notre région dynamique.



Fred J. Mifflin, C.P., député

Remerciements

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) tient à remercier les gens qui ont contribué à la production et à la qualité de cette cinquième édition de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique*. Le rapport a été rédigé en collaboration par Gar Pynn, de GAP Associates de St. John's, par Wayne King, du P.J. Gardiner Institute for Small Business Studies, à l'Université Memorial de Terre-Neuve, et par Gary Gorman, de la faculté d'administration des affaires, également à l'Université Memorial. Thomas Dunne et James Parmiter ont participé aux recherches et fourni un appui pour l'analyse des données; Lorraine Clarke a fourni un soutien technique.

La coordination du projet était assurée par Marc-André Chiasson, qui a présidé le comité de rédaction de l'APECA, auquel siégeaient Robert Smith, David Carpenter, Geoff Allen, Doug Smith et John Kavanagh. L'aide apportée par deux membres d'office du comité, David Slade et Douglas Robertson, a été d'un grand secours. Le Comité tient à souligner l'importante contribution de Marie Hudson et Charlene Sharpe pour leur excellent travail de secrétariat, de Jeannette McLaughlin pour la qualité des corrections d'épreuves finales et du Hudson Design Group, responsable de la mise en page et de la conception graphique.

L'Agence tient également à remercier les personnes dont les activités de recherche et la volonté de collaboration ont permis de faire de l'édition de 1998 un document intéressant et utile. Il s'agit notamment de Helen Mallette de l'Université Mount Saint Vincent, de Norman McGuinness de l'Université Acadia et de l'équipe du Centre pour l'entrepreneuriat et la petite entreprise de l'Université Acadia, dirigée par Chris Pelham. Les résultats de leur recherche conjointe sur le démarrage d'entreprises sont résumés au chapitre 3 du rapport. Pour ce qui est du profil de l'impact économique des femmes propriétaires d'entreprises qui se trouve au chapitre 4, l'Agence remercie Colleen Tobin et son organisme, la Women's World Finance (Cape Breton Association), ainsi que les auteures Jody Manley et Joanne Gallivan, toutes deux du Collège universitaire

du Cap-Breton. Quant au chapitre 5, Compétitivité régionale, il est en grande partie fondé sur cinq études commandées par l'APECA et sur une table ronde coparrainée par la Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique et l'APECA. Quatre des cinq études ont été réalisées en 1996 et la cinquième, en 1997. Les organismes ayant participé aux études sont le North American Policy Group de l'Université Dalhousie, KPMG Management Consulting, Business Development Information Incorporated, Informetrica Limited, Prospectus Inc. et la Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique.

Enfin, l'APECA reconnaît l'excellent travail (et la grande patience) du Bureau de la traduction de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada de Moncton.

Les observations faites sur les autres éditions indiquent que l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique* est un outil précieux qui permet de diffuser de l'information et des idées à une multitude de gens, y compris les élus, les fonctionnaires, les organismes offrant des services d'appoint aux entreprises, les consultants, les étudiants, les éducateurs, les médias, enfin, toute personne intéressée par la croissance économique de la région de l'Atlantique.

Table des matières

Liste des tableaux ii

Liste des figures iv

Sommaire v

CONTEXTE ET INTRODUCTION 1
Portrait de l'économie du Canada atlantique; Performance économique récente de la région; Perspective économique pour 1998 et 1999; Rapport de 1998.

Chapitre 1 EXPANSION DU SECTEUR DES PETITES ENTREPRISES 9
Répartition des entreprises par secteur industriel; Entrées et sorties d'entreprises; Dynamique des entreprises.

Chapitre 2 CRÉATION D'EMPLOIS – LA DYNAMIQUE 21
Création d'emplois; Distribution de l'emploi selon la taille de l'entreprise; Distribution de l'emploi par secteur d'activité.

Chapitre 3 DÉMARRAGE D'ENTREPRISES DANS LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE 37
Description du modèle de recherche; Résultats; Activités du processus; Facteurs de base – Expérience et situation personnelle; Facteurs de base – Besoin d'accomplissement; Conclusions.

Chapitre 4 PROFIL D'ENTREPRISES GÉRÉES PAR DES FEMMES DANS LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE 49
Facteurs favorisant le lancement d'une entreprise; Caractéristiques des entreprises menées par des femmes au Canada atlantique; Impact économique; Financement; Études et formation; Travail et famille; Croissance et expansion; Conclusions.

Chapitre 5 COMPÉTITIVITÉ RÉGIONALE 79
Aperçu de la recherche; Cadre pour la compréhension de la compétitivité; Enjeux de la région de l'Atlantique; Stratégies visant à améliorer la compétitivité de la région; Résumé.

Liste des tableaux

1.1	Répartition des entreprises par secteur, région de l'Atlantique, 1989-1995	10
1.2	Répartition des entreprises par secteur, Canada, 1989-1995	11
1.3	Différence nette du nombre d'entreprises par province et par secteur, 1989-1995	12
1.4	Taux moyens d'entrées et de sorties d'entreprises, Canada, région de l'Atlantique et provinces, 1990-1995	13
1.5	Tendances des taux d'entrées d'entreprises, Canada, région de l'Atlantique et provinces, 1990-1995	14
1.6	Tendances des taux de sorties d'entreprises, Canada, région de l'Atlantique et provinces, 1990-1995	15
1.7	Dynamique d'un fort taux de roulement, région de l'Atlantique, 1986-1995	16
1.8	Entrées et sorties par industrie, région de l'Atlantique, 1990-1995	17
1.9	Dynamique des entreprises dans la région de l'Atlantique, 1990-1995	19
2.1	Taux de chômage au Canada et dans la région de l'Atlantique, 1989-1995	21
2.2	Création d'emplois selon la taille de l'entreprise dans la région de l'Atlantique, 1989-1995	23
2.3	Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour le Canada dans son ensemble, 1989-1995	24
2.4	Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour la région de l'Atlantique, 1989-1995	25
2.5	Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour Terre-Neuve et le Labrador, 1989-1995	26
2.6	Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour la Nouvelle-Écosse, 1989-1995	26
2.7	Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise au Nouveau-Brunswick, 1989-1995	27

2.8	Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise à l'Île-du-Prince-Édouard, 1989-1995	**28**
2.9	Distribution de l'emploi par industrie/secteur au Canada, 1989-1995	**29**
2.10	Distribution de l'emploi par industrie/secteur dans la région de l'Atlantique, 1989-1995	**30**
2.11	Distribution de l'emploi par industrie/secteur à Terre-Neuve et au Labrador, 1989-1995	**32**
2.12	Distribution de l'emploi par industrie/secteur en Nouvelle-Écosse, 1989-1995	**33**
2.13	Distribution de l'emploi par industrie/secteur au Nouveau-Brunswick, 1989-1995	**34**
2.14	Distribution de l'emploi par industrie/secteur à l'Île-du-Prince-Édouard, 1989-1995	**36**
4.1	Âge de l'entreprise et emplacement	**60**
4.2	Emplacement et taille de l'entreprise	**60**
4.3	Durée et taille de l'entreprise	**63**
4.4	Durée de l'entreprise et nombre d'employés	**65**
4.5	Durée de l'entreprise et salaire ou gains tirés de cette entreprise	**66**
4.6	Sources de financement – Analyse comparée	**70**

Liste des figures

3.1	Modèle – Principaux éléments	39
3.2	Structure prévue de la partie des résultats	40
3.3	Structure réelle de la partie des résultats	41
3.4	Variables des activités du processus	42
3.5	Activités du processus et résultats réunis	43
3.6	Résultats des facteurs de base – Expérience et situation personnelle	45
3.7	Résultats du modèle dans son ensemble	47
4.1	Facteurs favorisant le lancement d'une entreprise	51
4.2	Situation d'emploi avant le lancement de l'entreprise	52
4.3	Mode de lancement choisi	53
4.4	Secteurs-clés occupés par les entrepreneures	54
4.5	Moyens technologiques utilisés	56
4.6	Marchés desservis	57
4.7	Âge de l'entreprise	58
4.8	Lieu d'affaires : au lancement et année en cours	59
4.9	Ventes annuelles : au lancement et année en cours	62
4.10	Nombre d'employés : au lancement et année en cours	64
4.11	Salaire ou gains tirés annuellement de l'entreprise (dans les débuts et actuellement)	67
4.12	Sources de capital de démarrage	69
4.13	Compétences en gestion acquises grâce à de la formation	72
4.14	Domaines où les entrepreneures ont recours aux conseils et au soutien d'autrui	73
4.15	Stratégies pour garder l'équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales	75
4.16	Par rapport à la présence d'enfants : perception de responsabilités familiales comme un obstacle à l'exploitation d'une entreprise	76
4.17	Stratégies en vue d'une expansion	77

100-03463/

Sommaire

L'édition 1998 de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique* présente une analyse générale de la dynamique de la croissance de l'emploi et du nombre d'entreprises en fonction du nombre d'emplois pendant la période de 1989 à 1995. On y présente également un résumé des résultats de recherches récentes sur le démarrage d'entreprises dans la région, de l'incidence des femmes entrepreneurs sur l'économie de la région de l'Atlantique, et de la compétitivité régionale. Le présent rapport vient étoffer la base de connaissances sur les besoins et les questions d'intérêt liés aux petites entreprises et à l'entrepreneurship qui ont été établis dans les éditions précédentes.

Expansion du secteur des petites entreprises

Malgré le fait que le Canada dans son ensemble et plus particulièrement la région de l'Atlantique aient traversé une période de ralentissement économique de 1989 à 1995, le nombre total d'entreprises a augmenté. En fait, la région est parvenue à accroître de 5 % le nombre d'entreprises en exploitation, soit environ le double du taux national.

À la fin de 1995, il y avait au Canada plus de 941 000 entreprises en exploitation, dont environ 91 000 dans la région de l'Atlantique. La grande majorité d'entre elles étaient de très petites entreprises. Toujours à la fin de 1995, près de 79 % de toutes les entreprises de la région comptaient moins de cinq employés, 90,5 %, moins de 20, et 94,2 %, moins de 100.

De 1989 à 1995, la hausse totale du nombre d'entreprises dans la région est attribuable aux entreprises de moins de cinq employés. C'est dans cette catégorie de taille d'entreprise qu'il s'est produit le plus grand nombre d'entrées et de sorties et que l'augmentation du nombre d'entreprises a été la plus élevée, soit de 10,8 %. Contrairement aux années précédentes, le nombre d'entreprises de plus de 100 employés a augmenté considérablement. Le taux annuel moyen d'entrées d'entreprises pendant la période était de 19,4 % et le taux de sorties, de 18,6 %, comparativement à 14,9 % et 14,5 % respectivement pour le Canada dans son ensemble. Le taux

d'augmentation annuelle net moyen du nombre d'entreprises dans la région, à 0,8 %, a doublé le taux national. Parmi les provinces, c'est à Terre-Neuve et au Labrador que les taux d'entrées et de sorties ont été les plus importants, à 24,1 % et 23,5 % respectivement. Malgré cela, la province a enregistré un taux d'accroissement net du nombre d'entreprises qui se compare avantageusement au taux national de 0,4 %. En fait, chacune des provinces de l'Atlantique, à l'exception du Nouveau-Brunswick, a dépassé le taux d'accroissement national. Il faut souligner cependant que ce taux d'accroissement a chuté de façon continue pendant la période de six ans et qu'en 1995, la région a en fait enregistré une baisse du nombre d'entreprises.

L'augmentation du nombre d'entreprises varie d'une industrie à l'autre. Le taux de croissance le plus fort, à 8,8 %, est revenu à l'éducation, suivi de la santé, à 6,7 %, et des services commerciaux, à 6,4 %. Il n'est pas étonnant, vu les difficultés dans l'industrie de la pêche, que l'industrie de l'agriculture, de la pêche et du piégeage a connu le pire résultat, soit une chute de 3,9 %. Pratiquement toutes les autres industries ont connu une certaine croissance.

Création d'emplois – la dynamique

Les petites entreprises continuent de générer une part considérable du nombre brut d'emplois créés dans la région de l'Atlantique. Du nombre brut d'emplois créés par l'ensemble des entreprises pendant la période de 1989 à 1995, 62,6 % l'ont été par des entreprises de moins de 100 employés et 26 % par des entreprises de moins de cinq employés. De même, du nombre brut d'emplois créés par les nouvelles entreprises, 70,9 % l'ont été par des entreprises de moins de 100 employés.

À l'examen de la situation de la région de l'Atlantique province par province, il semble y avoir certaines différences importantes. Les modestes gains de 300 et de 1 700 emplois enregistrés respectivement par le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas permis d'annuler les pertes importantes chez les petites entreprises à Terre-Neuve et au Labrador. Du total de 57 200 emplois perdus dans la région de l'Atlantique, 47 200 ou 83 % l'ont été à Terre-Neuve et

au Labrador ainsi qu'en Nouvelle-Écosse. Les entreprises de 100 employés ou plus ont subi 61 % du total des pertes d'emplois dans ces deux provinces.

Sur le plan de la distribution de l'emploi par industrie, toutes les grandes industries dans la région de l'Atlantique, sauf celle de la construction et le secteur des services communautaires, ont enregistré une réduction nette du nombre d'emplois. Le secteur de la production de biens a perdu 24 000 emplois ou 34 % du total des 69 500 emplois perdus. Le nombre d'emplois dans l'industrie de la fabrication a diminué dans toutes les provinces de l'Atlantique. La baisse la plus notable a été enregistrée par Terre-Neuve et le Labrador, où 9 300 emplois de l'industrie de la fabrication ont été perdus, soit 45,8 % du nombre total d'emplois perdus dans ce secteur dans la région de l'Atlantique. Dans l'ensemble, c'est l'économie de la Nouvelle-Écosse qui s'en est le moins bien tiré dans la région : 32 400 emplois perdus ou 46,6 % du total des emplois perdus dans la région de l'Atlantique.

La situation au Canada était semblable, le secteur de la production de biens perdant 444 700 emplois. Le Canada a enregistré une perte nette de 363 100 emplois, et seuls le secteur des services communautaires et celui des services personnels et commerciaux ont réalisé des gains sur le plan de la création d'emplois.

Pour terminer, il est possible d'affirmer que malgré la volatilité de la situation au sein des provinces et entre elles, le secteur de la petite entreprise est demeuré solide. En 1995, la part du total de la distribution de l'emploi qui revenait aux petites entreprises était de 40,7 % au Canada et de 38,5 % dans la région de l'Atlantique. Les pourcentages comparatifs de 1989 étaient de 39,3 % et de 37,8 % respectivement. Sauf pour la Nouvelle-Écosse, toutes les provinces de l'Atlantique ont enregistré des gains semblables sur le plan de la distribution de l'emploi. Le secteur de la production de biens a subi des réductions importantes du nombre d'emplois au Canada et dans la région de l'Atlantique, et 85 % de cette baisse s'est produite dans l'industrie de la fabrication.

Démarrage d'entreprises dans la région de l'Atlantique

Le troisième chapitre résume les résultats d'une étude dirigée par M^me^ Helen Mallette de l'Université Mount Saint Vincent et M. Norman McGuinness de l'Université Acadia. La recherche, financée conjointement par l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et Le Centre pour l'entrepreneuriat et la petite entreprise de l'Université Acadia, avait pour sujet le démarrage d'entreprises, notamment en vue d'aider les personnes qui fournissent des conseils aux petites entreprises. Parmi les questions touchées, il y a les suivantes :

- Quels aspects du processus de démarrage d'une entreprise sont susceptibles d'avoir le plus d'incidence sur sa réussite?
- Comment les conseillers peuvent-ils intervenir plus efficacement?
- Les entrepreneurs qui réussissent procèdent-ils différemment de ceux qui ne réussissent pas lorsqu'ils lancent une entreprise?
- Comment les conseillers peuvent-ils adapter leurs services pour répondre aux besoins divers d'entrepreneurs différents?

Quelque 7 083 questionnaires ont été envoyés à la fin de 1996 et au début de 1997 et de ce nombre, 912 réponses utilisables ont été reçues, ce qui équivaut à un taux de réponse de 12,9 %.

Les auteurs ont entrepris l'élaboration d'un modèle de démarrage d'entreprise. Ce modèle de base comprend trois éléments : facteurs de base, activités du processus et résultats. Le reste du rapport examine en détail ces éléments.

L'étude aborde la question des résultats par la théorie du comportement prévu, selon laquelle le meilleur paramètre de prévision du comportement est l'intention d'agir. L'*intention* est, quant à elle, le produit de trois variables. La première, l'*attitude*, indique le degré de certitude que le comportement aboutira aux résultats souhaités. La deuxième, la *norme subjective*, a trait au niveau de conviction que des personnes importantes dans la vie de l'entrepreneur approuveront le comportement. La troisième, le *contrôle perçu*, fait référence à l'impression qu'a la personne de contrôler les comportements. Comme les entrepreneurs interrogés

ont trouvé difficile de se remémorer les intentions qu'ils avaient avant le démarrage, les auteurs ont jugé qu'ils devaient modifier le modèle. Ainsi, le concept des *intentions* est devenu le concept de la *réussite*, l'*attitude* a été remplacée par les *objectifs*, les *normes subjectives* sont devenues le *soutien*, et le *contrôle perçu* est devenu l'*efficacité*. Les résultats de l'étude ont confirmé que l'*efficacité* et le *soutien* influent favorablement sur la *réussite*. Les *objectifs* n'ont qu'une faible incidence directe sur la *réussite*, mais ils favorisent l'*efficacité* et ont donc une influence indirectement.

Par la suite, le rapport traite des activités du processus. Les variables du processus sont la *planification*, les *difficultés* et le *risque financier*. Selon le sondage, les *difficultés* ont influé favorablement sur la *planification* et le *risque financier*, en ce sens que plus les entrepreneurs ont perçu des difficultés importantes, plus ils ont planifié et plus ils ont perçu un niveau de risque élevé. La *planification* n'a cependant pas réduit la perception du *risque financier*. Ces deux variables ont plutôt évolué ensemble. Le risque financier a également réduit *l'efficacité* tandis que la *planification* a renforcé l'*efficacité*.

La dernière partie du modèle préliminaire visait les facteurs de base, dont trois ont été cernés : l'expérience, la situation personnelle et le besoin d'accomplissement. Les deux premiers ont été subdivisés ainsi : le degré de satisfaction à l'égard du travail ou de la situation financière personnelle, la mesure dans laquelle l'entrepreneur s'attend à ce que son entreprise demeure de faible envergure, le fait d'avoir une idée précise d'entreprise, l'expérience en affaires et l'expérience de gestion. Selon le sondage, les entrepreneurs qui sont considérablement insatisfaits de leur situation avant de se lancer en affaires ou qui s'attendent à ce que leur entreprise prenne peu d'expansion se soucient peu de fixer des objectifs. Les entrepreneurs qui ont une idée précise d'entreprise ont tendance à insister sur la planification et à mieux cerner l'efficacité personnelle. L'expérience en affaires et l'expérience de gestion ont eu une influence favorable sur la planification, mais seule l'expérience en gestion a influé sur l'efficacité.

Les auteurs estiment que le besoin d'accomplissement est un facteur de base qui diffère considérablement de l'expérience antérieure et de la situation personnelle. Une personne dont le besoin d'accomplissement est grand aime les situations où elle a la responsabilité personnelle de trouver des solutions aux problèmes, elle a tendance à fixer des objectifs d'accomplissement modérés et à prendre des risques calculés et elle veut une rétroaction concrète sur la qualité de ses réalisations. Les auteurs ont mesuré le besoin d'accomplissement au moyen de l'échelle d'orientation professionnelle et familiale, qui évalue les personnes sous quatre rapports, soit le désir de maîtriser quelque chose avant de passer à quelque chose d'autre, l'attitude favorable à l'égard du travail, la compétitivité et l'absence de préoccupation à l'égard des réactions défavorables d'autrui. D'après les résultats du sondage, les personnes qui ont un fort besoin d'accomplissement veulent et recherchent des objectifs exigeants et elles sont motivées par les difficultés. Ces personnes n'aiment pas perdre et prennent grand soin d'éviter les erreurs en se préparant soigneusement avant d'agir.

En guise de conclusion, les auteurs soulignent que même s'il est souvent question du lien entre le besoin d'accomplissement et l'entrepreneurship dans diverses recherches, l'utilisation de l'échelle d'orientation professionnelle et familiale est nouvelle. Cette échelle peut devenir un outil utile aux conseillers. La recherche a également démontré que le besoin d'accomplissement influe sur certains éléments du processus de démarrage plutôt que sur le processus de façon générale. Enfin, l'élaboration d'un vaste modèle intégré, comme le précisent les auteurs dans le rapport, permet de mieux comprendre la complexité réelle du processus de démarrage des entreprises et facilite la compréhension des nombreuses interactions entre les variables.

Profil d'entreprises gérées par des femmes dans la région de l'Atlantique

Le chapitre 4 présente essentiellement une étude commandée par la Women's World Finance/Cape Breton Association (WWF/CBA). L'étude réalisée grâce à des subventions de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, du Collège universitaire du Cap-Breton, du ministère du Développement économique et du Tourisme

de la Nouvelle-Écosse, du ministère fédéral du Patrimoine canadien et d'Air Nova, visait à cerner la contribution économique des entreprises gérées par des femmes dans la région. Plusieurs autres questions connexes ont aussi été abordées, notamment les facteurs favorisant le lancement d'une entreprise, les caractéristiques des entreprises menées par des femmes, le financement, les études et la formation, le travail et la famille ainsi que la croissance et l'expansion. En voici les points saillants :

- Les femmes ont lancé de nouvelles entreprises moins pour des raisons économiques que pour des raisons personnelles. L'occasion de devenir sa propre patronne obtient le pourcentage le plus élevé, soit 42,5 %.
- La plupart des entreprises appartenant à des femmes se retrouvent dans le secteur des services et le secteur du commerce de détail.
- Le pourcentage des travailleuses autonomes dans le secteur de la fabrication semble être à la hausse.
- Le capital de démarrage pour les femmes vient surtout des économies personnelles.
- Quarante-six pour cent des entrepreneures ont étudié à l'université, et la majorité d'entre elles suivent des cours de perfectionnement des compétences en affaires.
- Une proportion considérable (38 %) d'entrepreneures mentionnent qu'elles utilisent la haute technologie dans leur entreprise.
- Plus de la moitié des entreprises comprises dans l'étude étaient des entreprises à domicile. Lorsque leur chiffre d'affaires et leur nombre d'employés augmentent, elles tendent à déménager dans des locaux loués ou achetés.
- Les entrepreneures utilisent diverses stratégies pour concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales.
- Les entreprises menées par des femmes semblent aller au-delà du marché local, car 52 % ont des activités à l'échelle provinciale, 36 % à l'échelle régionale, 36,8 % à l'échelle nationale et, étonnamment, 31,6 % à l'échelle internationale.

L'étude conclut que les entreprises appartenant à des femmes dans la région de l'Atlantique contribuent considérablement à l'économie, que les femmes entrepreneurs sont très déterminées et tenaces et qu'elles sont optimistes, malgré les obstacles qu'elles doivent surmonter pour créer et développer une entreprise.

Compétitivité régionale

Le chapitre 5 résume les résultats d'une étude récente sur la compétitivité de la région de l'Atlantique, traite des enjeux de la région à cet égard et décrit les stratégies qu'elle peut adopter pour améliorer sa position concurrentielle. Le chapitre est en grande partie fondé sur cinq études commandées par l'APECA et sur une table ronde coparrainée par la Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique (CCPA) et l'APECA. La première étude examine les facteurs coûts régiospécifiques et les indicateurs de la qualité de vie. La deuxième étude compare la situation socio-économique de la région de l'Atlantique avec celle des pays du G7. La troisième étude compare le rendement économique et le potentiel de développement de la région de l'Atlantique avec ceux de 50 États américains. La quatrième étude compare la compétitivité de la région de l'Atlantique avec celle des grandes économies mondiales. La dernière étude, achevée en 1997, est une version actualisée et augmentée d'une étude réalisée un an auparavant, et qui portait sur les coûts d'affaires dans la région de l'Atlantique et aux États-Unis. Le rapport de 1997 présente une comparaison à jour avec les États-Unis et comprend également une comparaison des coûts d'affaires dans la région de l'Atlantique et cinq pays d'Europe.

Ces cinq études tracent, à elles toutes, un portrait complet de la compétitivité de l'économie de la région de l'Atlantique. Quant au rapport sur la table ronde, il résume les points forts et les points faibles de la région de l'Atlantique, et propose des moyens susceptibles d'améliorer sa position concurrentielle dans l'économie mondiale.

Les résultats de la recherche sur la compétitivité de la région de l'Atlantique indiquent qu'elle possède des points forts qui devraient lui assurer des avantages concurrentiels durables. Elle offre en particulier des avantages sur les plans des investissements initiaux et des frais d'exploitation, en raison de coûts d'acquisition des terrains industriels, de construction et de main-d'œuvre moins élevés et ce, pour un bon nombre de taux de change. En outre, les indicateurs de développement humain, notamment les mesures de la longévité, des connaissances et du niveau de vie, placent la région au second rang après le Canada. Même si les points forts de la région de l'Atlantique

dans ce domaine proviennent en partie de son appartenance au Canada, la région offre aussi ses propres avantages particuliers, notamment des ressources en eau abondantes et renouvelables, et d'excellentes infrastructures en éducation. De plus, en ce qui concerne le rendement économique et le potentiel de développement, la région de l'Atlantique offre des avantages dans des domaines comme la santé, les systèmes sociaux et l'environnement et fait montre d'un fort esprit d'entreprise.

Malgré ses nombreux atouts comme lieu d'investissement et son rendement manifeste dans les domaines précités, la région doit relever divers défis pour améliorer sa position concurrentielle sur le marché mondial. Plus précisément, un taux élevé de chômage, un ralentissement du rythme de croissance de la population et un exode des jeunes gens hautement formés ont une incidence défavorable sur le potentiel des ressources humaines de la région. Ces problèmes sont multipliés en technologie en raison de taux d'innovation et d'adoption de la technologie faibles et du peu d'investissement du secteur privé dans la recherche-développement et les ressources humaines connexes. De plus, la région de l'Atlantique doit diversifier ses produits, services et marchés d'exportation, améliorer l'accès aux capitaux propres et mieux préparer sa main-d'œuvre, y compris les titulaires des postes de gestion. Il est jugé essentiel, pour rehausser la compétitivité de la région, de résoudre les problèmes liés aux ressources naturelles.

Les stratégies proposées pour améliorer la compétitivité de la région doivent être fondées sur une vision bien articulée et partagée par les partenaires des secteurs public et privé. Les partenariats, la collaboration, le réseautage et les alliances stratégiques sont des thèmes constants à la base de la mise en œuvre de stratégies qui doivent comprendre des programmes d'éducation et de formation axés sur les besoins de l'industrie; des efforts accrus pour intensifier le transfert de la technologie des universités au secteur privé; une structure d'aide plus efficace pour les PME à potentiel élevé de croissance et d'exportation; et la mise en œuvre de pratiques exemplaires de gestion. Finalement, la vision et les stratégies doivent être le reflet d'une attitude résolument optimiste à l'égard des perspectives futures de la région de l'Atlantique.

Contexte et Introduction

Pour situer le présent rapport dans son contexte, il importe de comprendre l'économie de la région de l'Atlantique, en particulier ses caractéristiques démographiques, les conditions économiques qui y prévalent et ses perspectives d'avenir.

Portrait de l'économie du Canada atlantique

Diverses tendances démographiques importantes ont influencé la performance économique du Canada atlantique, notamment la croissance démographique lente, le nombre restreint de grands centres urbains et la profusion de petites collectivités largement dispersées. En outre, comme la majeure partie des emplois dépend de l'exploitation des ressources naturelles, l'économie est beaucoup plus sensible aux fluctuations saisonnières de l'emploi qu'ailleurs au pays.

Les quatre provinces qui composent la région de l'Atlantique s'étendent sur 195 000 milles carrés, ce qui correspond à 5 % de la superficie du Canada. Quelque 2,4 millions de personnes vivent dans la région, soit un peu moins de 8 % de la population totale du pays. La croissance démographique a été très faible au Canada atlantique au cours des cinq dernières années, atteignant en moyenne à peine 0,2 %. Pour la même période, le Canada a enregistré des gains de population dont la moyenne s'établit à 1,2 %. La faible progression démographique dans la région est un facteur important de la lenteur de l'activité économique et du marché du travail. Elle tend également à restreindre la demande intérieure, ce qui nuit à l'industrie des services.

La proportion de la population qui habite dans des zones rurales ou de petites villes est plus élevée dans la région de l'Atlantique (45 %) que dans l'ensemble du Canada (25 %). L'agglomération urbaine la

plus populeuse du Canada atlantique est celle de Halifax en Nouvelle-Écosse où la population s'élève à quelque 300 000 personnes, soit le tiers du total de la province. Les autres grands centres (plus de 100 000 habitants chacun) sont St. John's, à Terre-Neuve, et Saint John et Moncton au Nouveau-Brunswick. Comme une partie seulement de la population de la région habite dans les grands centres urbains, il n'y a pas assez de zones de concentration de population pour soutenir des activités économiques nombreuses et diversifiées.

La région de l'Atlantique est très tôt dans son histoire devenue tributaire de l'industrie d'exploitation des ressources, et elle continue de dépendre davantage de la pêche, de l'exploitation minière, de l'exploitation forestière et de l'agriculture que les autres régions du Canada. La dépendance à l'égard des ressources a mené à la création de nombreuses petites collectivités isolées. Dans la région de l'Atlantique, 856 des 892 collectivités, ou 96 %, comptent moins de 10 000 habitants. Dans presque toutes ces collectivités, les emplois sont liés aux industries d'exploitation des ressources. Pour bon nombre d'entre elles, les industries de l'exploitation et de la transformation des ressources créent la presque totalité des emplois non gouvernementaux. Les emplois y sont devenus beaucoup plus vulnérables, non seulement à cause de l'épuisement des ressources, mais aussi en raison de la mécanisation.

Les ressources naturelles demeurent la base de l'économie de la région de l'Atlantique. L'industrie d'exploitation des ressources et les activités de transformation connexes représentent près de la moitié du produit des entreprises de production de biens dans la région de l'Atlantique et génèrent indirectement d'importantes retombées économiques dans les autres secteurs de l'économie par l'achat intermédiaire de biens et de services. Les exportations de la région sont également dominées par les produits des ressources naturelles. Les principales exportations de produits comprennent la pâte de bois, le papier journal, le papier couché, le bois, les produits du poisson, la pomme de terre, l'essence et le combustible, le minerai de fer, le plomb, le zinc, la potasse et les pneus. Les exportations aux États-Unis représentent plus des deux tiers des exportations totales à l'étranger. L'Europe occidentale et le Japon constituent les autres grands marchés. L'industrie d'exploitation des ressources devrait continuer à stimuler l'activité économique dans la région. La découverte de nouveaux

gisements de minéraux, l'exploitation des ressources énergétiques en mer, l'aquaculture et l'industrie océanique représentent toutes des moyens d'utiliser les ressources naturelles de la région.

L'économie de la région de l'Atlantique a commencé à se transformer, grâce à la découverte de nouveaux secteurs de croissance, non seulement dans l'industrie du savoir, mais aussi dans les industries traditionnelles. L'industrie du tourisme de la région continue de croître et quelque 15 000 entreprises créent plus de 96 000 emplois directs et indirects dans la région. À Terre-Neuve et au Labrador, un certain nombre d'industries à forte croissance, notamment celles des technologies de l'information, de l'aquaculture et du tourisme d'aventure, prennent de plus en plus d'importance pour la diversification de l'économie. À l'Île-du-Prince-Édouard, la transformation des aliments et la recherche connexe ainsi que le tourisme offrent tous des possibilités de croissance. Les services de soins de santé, la fabrication de logiciels, les instruments de marine ainsi que la biotechnologie ne sont que quelques-uns des secteurs de croissance importants que la Nouvelle-Écosse est en train d'exploiter grâce au savoir qu'elle possède. Le Nouveau-Brunswick continue à diversifier son économie, grâce aux grandes entreprises nationales et internationales qui ont mis sur pied plusieurs centres téléphoniques. La contribution des petites et moyennes entreprises à l'économie de ces régions fait l'objet d'une discussion et d'une analyse plus détaillées dans les deux premiers chapitres du rapport.

Malgré la croissance enregistrée récemment dans divers secteurs traditionnels et la diversification de l'économie par l'ajout de nouveaux secteurs, il faudra relever d'importants défis pour réduire les disparités régionales. Le faible taux de productivité demeure un problème et il est difficile d'améliorer la situation en raison d'un rythme lent d'adoption de la technologie de pointe, des faibles niveaux de recherche-développement et d'une main-d'œuvre peu scolarisée.

Performance économique récente de la région

L'économie de la région de l'Atlantique a affiché, en 1997, une amélioration remarquable par rapport à 1996; la croissance demeure toutefois plus lente dans la région qu'ailleurs au Canada dans la plupart des secteurs, y compris le produit intérieur brut (PIB) réel, l'emploi, la consommation de biens personnels, les investissements et les exportations.

Le PIB réel de la région a augmenté de 1,5 %, en hausse par rapport au gain de 0,8 % réalisé en 1996. La production accrue dans les industries de la fabrication, des transports et des communications a favorisé la croissance économique. Malgré ce taux de croissance accentué, il reste en deçà de l'augmentation de 3,5 % du PIB réel enregistré pour l'économie canadienne. Ce résultat, comparé à l'économie nationale, maintient la tendance de croissance lente, observée depuis la récession de 1990. Pendant la période de 1991 à 1997, le PIB réel de la région de l'Atlantique a augmenté en moyenne de 0,9 %, comparativement à 1,8 % pour l'ensemble du pays.

L'examen des industries montre que la réduction progressive des activités entourant le projet de construction Hibernia et la réduction de la production dans les industries de l'exploitation forestière et minière ont quelque peu ralenti la croissance économique. Une réduction de l'activité dans le secteur public a modéré la croissance dans l'industrie des services. Par contre, l'industrie touristique a réalisé des recettes de 2,5 milliards de dollars en 1997.

Les conditions du marché du travail de la région de l'Atlantique se sont améliorées en 1997. L'emploi mensuel moyen dans la région a augmenté de 1,3 %, tandis que le Canada a connu une augmentation comparable de 1,9 %. En 1997, le taux de chômage de la région s'est établi en moyenne à 14 %, en hausse légère par rapport au taux de 13,9 % enregistré en 1996. Le taux de chômage dépasse en moyenne toujours le taux national de 4 % à 5 %. Le taux de participation au marché du travail demeure 7 % inférieur au niveau national (58 % par rapport à 65 % à l'échelle nationale).

Les dépenses de consommation, qui représentent 72 % de l'activité économique de la région de l'Atlantique, ont, selon les estimations, augmenté de 4,5 % en 1997, hausse qui s'applique tant aux biens qu'aux services. À l'échelle nationale, les dépenses de consommation ont augmenté de 5,8 %. L'augmentation à l'échelle nationale est supérieure parce que les revenus des particuliers ont davantage augmenté dans les autres régions du pays. Les ventes au détail ont augmenté de 3,9 % en 1997 dans la région de l'Atlantique, ce qui est bien en deçà de l'augmentation de 7,2 % enregistrée à l'échelle nationale.

La faiblesse générale relativement aux dépenses de consommation est attribuable notamment aux préoccupations constantes que suscite la sécurité d'emploi et aux niveaux élevés d'endettement. Ces dernières années, la croissance du revenu disponible des particuliers a été beaucoup plus faible dans la région de l'Atlantique que dans les autres régions canadiennes. En 1997, toutefois, on estime à 2,2 % l'augmentation du revenu disponible des particuliers de la région, comparativement à une augmentation estimée à 2,4 % ailleurs au Canada. Cette augmentation suit une diminution de 0,4 % en 1996. La performance de la région de l'Atlantique reflète une amélioration de la croissance du revenu du travail.

Les investissements privés et publics ont augmenté de 9,1 % dans la région en 1997, tandis que les investissements pour l'ensemble du Canada ont augmenté de 11,6 %. Les investissements dans la région ont été appuyés par une augmentation de 12,1 % des investissements du secteur privé; ceux du secteur public ont, quant à eux, diminué de 2,3 %. Les investissements dans la machinerie et l'équipement ont augmenté de 22,6 % dans la région, tandis que les investissements dans la construction ont enregistré une hausse de 3 %. Les gains dans les investissements du secteur privé s'expliquent par des dépenses d'immobilisation accrues dans les industries de l'exploitation minière et de la fabrication. Les dépenses d'immobilisation dans l'industrie de la fabrication ont augmenté de 14 %, principalement en raison d'investissements dans les pâtes et papiers.

La valeur des exportations dans la région de l'Atlantique a augmenté de 3,2 % en 1997, comparativement à 7,6 % pour l'ensemble du Canada. Les gains réalisés dans les exportations régionales sont attribuables à l'augmentation des exportations de produits minéraux.

À l'échelle des provinces, l'économie de Terre-Neuve et du Labrador a affiché un gain de 0,4 % en 1997, alors qu'elle avait diminué en 1996. Cette amélioration de la performance économique dépend des gains réalisés dans les dépenses de consommation et les exportations. Si l'on examine les industries, l'activité accrue dans l'exploitation minière, la fabrication et le tourisme a favorisé un gain de production.

À la suite de trois années de croissance économique assez soutenue, l'économie de l'Île-du-Prince-Édouard a, selon les estimations,

progressé de 0,2 % en 1997. Pendant l'année, la forte croissance des dépenses de consommation et des exportations a favorisé l'économie. En 1997, cette dernière a dû s'adapter par suite de l'achèvement du pont de la Confédération, ce qui s'est répercuté défavorablement sur l'industrie de la construction. Cependant, grâce à l'ouverture du pont, l'industrie touristique a connu une bonne année, avec une hausse de 30 % des visiteurs et une augmentation de leurs dépenses de 29 % par rapport à 1996. De même, de nouvelles usines de transformation des aliments ont contribué à une production accrue dans l'industrie de la fabrication.

Après plusieurs années de faibles gains, l'économie de la Nouvelle-Écosse a enregistré une performance plus solide en 1997. L'économie a progressé de 2,4 % en 1997, alors que le taux de croissance avait été de 0,8 % en 1996. Des augmentations dans les investissements et les dépenses de consommation ont favorisé la croissance économique en 1997. L'examen des industries révèle qu'une production accrue dans les industries de la construction, des transports et des communications a contribué à cette expansion.

En 1997, le PIB réel du Nouveau-Brunswick a, selon les estimations, augmenté de 1,2 %, soit une légère baisse par rapport au gain de 1,5 % en 1996. La croissance lente des dépenses de consommation et des diminutions des exportations et des investissements expliquent l'expansion modeste de l'économie. Le rendement des entreprises de production de biens a légèrement diminué en raison de la faiblesse des industries de l'exploitation minière, de l'exploitation forestière et de la construction. Une augmentation de l'activité dans l'industrie des services s'est accompagnée de forts gains dans les industries du transport et des communications.

Perspective économique pour 1998 et 1999

Selon le Conference Board du Canada, la croissance économique dans la région de l'Atlantique devrait s'accélérer en 1998, les prévisions d'augmentation du PIB réel étant de 3 %, comparativement au gain de 1,5 % en 1997. Ce taux de croissance serait le taux le plus important de la région depuis 1987 et se compare favorablement au taux de croissance national prévu de 3,1 %.

En 1998, la croissance économique de la région de l'Atlantique s'appuiera sur la production pétrolière au large des côtes, la construction de routes, l'exploitation du gaz de l'île de Sable et une reprise de la demande des produits forestiers. L'emploi dans la région devrait, selon les prévisions, augmenter de 1,8 %, tandis que le taux de chômage devrait décroître pour se situer à 13,6 %.

L'économie de la région de l'Atlantique devrait se raffermir encore en 1999, compte tenu des prévisions d'augmentation du PIB réel de 3,6 %, taux supérieur au taux national de 3,2 %. Une forte croissance de l'économie de Terre-Neuve, appuyée par la production d'Hibernia et l'exploitation du complexe minéral de Voisey's Bay, explique ces gains supérieurs à ceux de l'économie nationale. En ce qui concerne la création d'emplois, on s'attend à une croissance de 2,1 % dans la région. Le taux de chômage de la région devrait, selon les prévisions, diminuer davantage pour atteindre 13,1 %.

Rapport de 1998

Cette discussion sert de toile de fond au rapport *État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique – 1998*. Les éditions précédentes ont traité de la contribution des petites entreprises et de l'entrepreneurship au développement et à la croissance économiques, et ont présenté un profil des recherches réalisées dans la région sur des sujets comme l'entrepreneurship chez les jeunes, le financement des petites entreprises, les entreprises à domicile et la formation entrepreneuriale. L'édition de cette année approfondit les analyses de l'expansion du secteur des petites entreprises (chapitre 1) et de la dynamique de l'emploi (chapitre 2) et résume les contributions récentes à la base des connaissances empiriques sur le démarrage d'entreprises (chapitre 3), les répercussions des femmes entrepreneures sur l'économie de l'Atlantique (chapitre 4) et la compétitivité régionale (chapitre 5).

Les chapitres 1 et 2 s'appuient en grande partie sur les données de Statistique Canada et fournissent des détails précis sur la dynamique des entreprises et de l'emploi pour la période de 1990 à 1995, accompagnés de comparaisons, au besoin, avec des périodes antérieures.

Les chapitres à caractère thématique sont fondés sur des études d'actualité et ont pour but de décortiquer les données statistiques générales pour mieux comprendre les composantes de l'économie associées à l'activité entrepreneuriale dont l'apport à la force économique de la région de l'Atlantique est si évidente. Une meilleure compréhension de ces composantes permettra aux gouvernements et aux autres partenaires publics et parapublics d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes qui contribueront à l'amélioration de la situation de l'emploi et des revenus, ainsi que des conditions socio-économiques générales de la région.

Chapitre Un

Expansion du secteur des petites entreprises

Les éditions précédentes de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique* ont présenté des données statistiques qui montrent le rôle important que joue l'entrepreneurship dans l'économie de la région. Les statistiques économiques[1] pour la période de 1990 à 1995 confirment l'importance de ce rôle dans la région et en fait, dans l'ensemble du pays. Par comparaison avec l'édition de 1996 de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique*, les données indiquent que le taux d'entrée de nouvelles entreprises dans l'économie a diminué légèrement au cours des dernières années. Simultanément, le rythme auquel les entreprises quittent l'économie s'est aussi légèrement accentué. Le taux de persévérance qui en résulte, même s'il est légèrement inférieur à celui qui avait été indiqué dans le rapport précédent, est beaucoup plus élevé que le taux observé en général au Canada. Contrairement à l'expérience à l'échelle nationale, où l'on a constaté un certain abandon dans les secteurs traditionnels de production des biens en faveur du secteur des services, le nombre d'entreprises productrices de biens dans la région a augmenté au cours de cette période quinquennale. Le secteur des services dans la région a continué lui aussi de progresser.

[1] À moins d'indication contraire, les données présentées dans le présent chapitre sont tirées de Dynamique de l'emploi, Variation de l'emploi selon la taille et la situation de l'entreprise, préparé par la Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales de Statistique Canada, ainsi que d'une analyse spéciale de Dynamique de l'emploi. Comme Statistique Canada a modifié la structure de sa base de données en 1989, les données antérieures à 1989 ne peuvent plus être comparées aux données plus récentes. On est en fait passé du système CAÉ de 1970 au système CTI de 1980 et on a remplacé le système d'identification des entreprises SIRE de la Division du registre des entreprises par la BDRC actuelle (Base de données du registre central). Les lecteurs doivent aussi savoir que les données de 1990 à 1993 ont été perfectionnées, de sorte qu'il existe des différences dans les données présentées pour cette période dans la présente publication et celles qui l'ont été dans l'édition de 1996 de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique*.

Le présent chapitre contient une analyse, sur six années, de données de *Statistique Canada*, qui portent principalement sur les entrées et les sorties d'entreprises, de même que sur les tendances dans certains secteurs. Ces données montrent clairement que la région a obtenu de meilleurs résultats que l'économie canadienne en général pendant la période étudiée. Cette constatation est certainement encourageante dans une région qui dépend si étroitement des nouvelles entreprises pour stimuler la croissance de l'emploi et de l'économie.

Répartition des entreprises par secteur

Comme le montrent les tableaux 1.1 et 1.3, le nombre d'entreprises a augmenté de 4 305 dans la région de l'Atlantique, soit 5 %, entre 1989 et 1995. Ce gain s'explique en grande partie par l'augmentation de 34,4 % dans le secteur subventionné.[2]

Tableau 1.1

Répartition des entreprises par secteur
Région de l'Atlantique
1989-1995

Secteur	Nombre d'entreprises 1989	Part du total %	Nombre d'entreprises 1995	Part du total %	Différence nette du nombre d'entreprises	% d'écart dans le nombre d'entreprises
Production de biens	23 789	27,42	25 266	27,74	1 477	6,2
Commerce	18 177	20,95	18 735	20,57	558	3,1
Services commerciaux	36 547	42,12	37 633	41,32	1 086	3,0
Secteur subventionné	6 276	7,23	8 432	9,26	2 156	34,4
Non classé	1 976	2,28	1 004	1,1	-972	-49,2
Tous les secteurs	86 765	100,00	91 070	100,00	4 305	5,0

Source : Dynamique de l'emploi

Contrairement au reste du Canada, le secteur de la production des biens de la région s'est enrichi de 1 477 nouvelles entreprises. Cette constatation est assez étonnante, vu les problèmes bien connus dans le domaine de la pêche du poisson de fond dans l'Atlantique. En fait, une

[2] Le secteur subventionné comprend les services communautaires (éducation, santé et bien-être) et l'administration publique. Le secteur des services commerciaux comprend les transports, les communications et les services publics, les finances, l'assurance et l'immobilier, ainsi que les services personnels et les services aux entreprises.

comparaison des tableaux 1.1 et 1.2 montre que, compte tenu de la taille relative de la région, le Canada atlantique a obtenu de bien meilleurs résultats que l'économie nationale.

Tableau 1.2

Répartition des entreprises par secteur
Canada
1989-1995

Secteur	Nombre d'entreprises 1989	Part du total %	Nombre d'entreprises 1995	Part du total %	Différence nette du nombre d'entreprises	% de l'écart dans le nombre d'entreprises
Production de biens	247 456	26,92	236 342	25,10	-11 114	-4,5
Commerce	195 520	21,27	197 981	21,02	2 461	1,3
Services commerciaux	387 416	42,14	406 039	43,12	18 623	4,8
Secteur subventionné	70 350	7,65	84 262	8,95	13 912	19,8
Non classé	18 515	2,01	17 113	1,82	-1 402	-7,6
Tous les secteurs	919 257	100,00	941 737	100,00	22 480	2,4

Source : Dynamique de l'emploi

Malgré la récession qui a marqué le début des années 90, le nombre d'entreprises actives au Canada est passé de 919 257 à 941 737. Comme on le constate au tableau 1.2 cependant, il existe des fluctuations dans les secteurs. La plus importante augmentation du nombre d'entreprises, 18 623, a été enregistrée dans le secteur des services commerciaux où ce nombre est passé de 387 416 à 406 039. Le secteur subventionné suit de près avec une augmentation de 13 912 entreprises. Ces gains ont été partiellement annulés par l'importante diminution du nombre d'entreprises dans le secteur de la production de biens qui a, au cours des six années, perdu plus de 11 000 entreprises.

Entrées et sorties d'entreprises

Il est généralement reconnu que les nouvelles entreprises ont un taux d'échec élevé au cours de leurs premières années d'existence. Une économie dynamique a besoin, chaque année, d'un apport considérable de nouvelles entreprises qui réussiront à survivre. Ces dernières deviendront des facteurs importants de la croissance de l'emploi et de la création de la valeur économique. Elles doivent aussi remplacer les emplois perdus dans les entreprises qui réduisent

leurs effectifs ou qui quittent l'économie pendant une période. Un bon indicateur du dynamisme économique d'une région est donc le taux de démarrage des nouvelles entreprises.

Tableau 1.3

Différence nette du nombre d'entreprises par province et par secteur 1989-1995

Secteur	T.-N.	N.-É.	N.-B.	Î.-P.-É.	Total
Production de biens	510	114	752	101	1 477
Commerce	122	236	74	126	558
Services commerciaux	-380	886	263	317	1 086
Secteur subventionné	880	535	524	217	2 156
Non classé	-380	-253	-317	-22	-972
Tous les secteurs	752	1 518	1 296	739	4 305
Industries de la CTI	1 132	1 771	1 613	761	5 277
% des entreprises - CTI de 1989	5,46	5,78	6,09	11,02	6,22

Source : Dynamique de l'emploi

Aux fins de la discussion, « entrées » s'entend des entreprises qui entrent dans l'économie de la région au cours d'une année donnée. Le terme « sorties » s'entend des entreprises qui sont sorties de l'économie au cours d'une période donnée. On calcule le taux d'entrées et le taux de sorties en divisant le nombre d'entreprises nouvelles ou le nombre d'entreprises qui ne sont plus en activité par le nombre d'entreprises qui existaient au début de la période. Les statistiques sur les sorties ne mesurent pas nécessairement les faillites d'entreprise; en fait, des entreprises sortent de l'économie pour diverses raisons, notamment des fusions, des acquisitions ou des fermetures volontaires. Dans certains cas, un changement de situation juridique, de dénomination sociale ou de propriétaire peut aussi figurer comme une sortie dans les rapports de Statistique Canada. Il n'est pas rare que des entreprises soient simplement inactives pendant un certain temps et reprennent plus tard leurs activités.

Le tableau 1.4 donne un résumé des statistiques sur les entrées et les sorties d'entreprises pour chacune des provinces de l'Atlantique, pour la région de l'Atlantique en général et pour le Canada. Le taux

d'entrées de 19,4 % dans la région de l'Atlantique se compare très favorablement au taux canadien de 14,9 %. En fait, chacune des provinces de l'Atlantique a largement dépassé le taux national.

Tableau 1.4

Taux moyens d'entrées et de sorties d'entreprises
Canada, région de l'Atlantique et provinces
1990-1995
(%)

Province	Taux d'entrées	Taux de sorties	Gain net du nombre d'entreprises
T.-N.	24,1	23,5	0,6
Î.-P.-É.	19,8	18,1	1,7
N.-É.	18,0	17,3	0,7
N.-B.	17,1	16,8	0,3
ATLANTIQUE	19,4	18,6	0,8
CANADA	14,9	14,5	0,4

Source : Analyse spéciale de Dynamique de l'emploi

Le tableau 1.5, qui présente les taux annuels d'entrées pendant la période de 1990 à 1995 pour chaque province, la région et l'ensemble du pays, indique un taux vigoureux d'entrées dans la région pendant cette période, bien qu'il soit passé de 21,8 % en 1990 à 18,5 % pour la période de 1993 à 1995. Cette observation peut inquiéter quelque peu, en particulier si l'on considère que le taux national a augmenté de 0,6 % pendant ces trois mêmes années.

Tableau 1.5

Tendances des taux d'entrées d'entreprises
Canada, région de l'Atlantique et provinces
1990-1995
(%)

Région	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Moyenne
T.-N.	29,4	25,8	24,5	23,4	20,5	21,0	24,1
Î.-P.-É.	21,2	21,7	17,1	16,7	21,4	20,8	19,8
N.-É.	18,9	18,7	17,7	17,4	17,6	17,4	18,0
N.-B.	19,4	17,1	16,2	15,9	17,0	17,1	17,1
ATLANTIQUE	21,8	20,3	18,9	18,5	18,5	18,5	19,4
CANADA	16,7	14,7	14,3	14,2	14,6	14,8	14,9

Source : Analyse spéciale de Dynamique de l'emploi

Le tableau 1.5 montre également une diminution du taux d'entrées dans chacune des provinces de l'Atlantique. Tout comme par les années antérieures, la province de Terre-Neuve et du Labrador s'est encore classée au premier rang de la région au chapitre du lancement d'entreprises, mais elle a également enregistré le ralentissement le plus marqué, le taux ayant chuté de 29,4 % à 21 %. Compte tenu de l'influence de la construction du pont entre le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, il n'est pas étonnant que cette dernière province n'ait observé qu'une légère diminution générale – de 21,2 % à 20,8 % –, performance digne de mention, si l'on compare avec les performances régionales et nationales.

Le tableau 1.4 indique que le taux de sorties dans la région de l'Atlantique est beaucoup plus élevé, à 18,6 %, que la moyenne nationale de 14,5 %. Toutefois, elle a enregistré une augmentation générale de 0,8 % du nombre d'entreprises en exploitation dans la région, taux légèrement supérieur au taux national de 0,4 %. La province de Terre-Neuve et du Labrador a affiché le taux de sorties le plus élevé à 23,5 %, mais a tout de même réussi à obtenir une augmentation nette des entreprises de 0,6 %, taux bien supérieur à la moyenne nationale. On observe les meilleurs résultats à l'Île-du-Prince-Édouard où l'augmentation nette s'établit à 1,7 %, probablement, encore une fois, par suite de la construction du pont. Les autres provinces de l'Atlantique ont également dépassé la moyenne nationale. Même si les taux de sorties peuvent sembler

quelque peu élevés, il faut souligner que les petites entreprises ont depuis toujours des taux de sorties élevés et que la récession a amplifié ce phénomène dans la région au début des années 90. La région a donc, malgré tout, obtenu de très bons résultats.

Les taux de sorties des entreprises ont varié considérablement entre les provinces. Le tableau 1.6 donne un aperçu des sorties par province, de même qu'une comparaison avec les taux régionaux et nationaux. Le taux provincial le plus élevé, 25,3 %, a été enregistré à Terre-Neuve et au Labrador, hausse considérable pour cette province pendant la période à l'étude où le taux est passé de 23,2 % à 25,3 %. L'Île-du-Prince-Édouard a enregistré la hausse la plus importante; son taux est en effet passé de 16 % à 23,2 %. Il y a également eu augmentation en Nouvelle-Écosse.

Tableau 1.6

Tendances des taux de sorties d'entreprises
Canada, région de l'Atlantique et provinces
1990-1995
(%)

Région	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Moyenne
T.-N.	23,2	23,0	22,1	23,0	24,2	25,3	23,5
Î.-P.-É.	16,0	16,3	19,2	16,6	17,1	23,2	18,1
N.-É.	16,6	17,4	16,9	17,2	16,8	19,0	17,3
N.-B.	17,5	16,7	15,7	18,0	15,5	17,4	16,8
ATLANTIQUE	18,5	18,5	18,0	17,7	18,3	20,4	18,6
CANADA	15,1	15,5	14,0	13,9	13,7	14,6	14,5

Source : Analyse spéciale de Dynamique de l'emploi

Par suite de ce roulement, les répercussions sur l'économie des taux d'entrées assez élevés ont en grande partie été annulés par les taux de sorties. Il semblerait que les habitants de la région de l'Atlantique continuent à lancer des entreprises à un rythme supérieur à celui de la moyenne nationale. Il faut cependant instaurer des mécanismes et des systèmes de soutien pour atténuer le rythme auquel les entreprises sortent de l'économie. Le tableau 1.7 renforce cette opinion.

Tableau 1.7

Dynamique d'un fort taux de roulement
Région de l'Atlantique
1986-1995

Année	Nombre total d'entreprises l'année précédente	Entrées au cours de l'année	Sorties au cours de l'année	Gain net	%
1986	76 940	14 867	10 982	3 885	5,1
1987	80 825	15 796	12 559	3 237	4,0
1988	84 062	16 523	13 974	2 549	3,0
1989	86 611	17 060	13 433	3 627	4,2
1990	86 765	18 935	16 022	2 913	3,4
1991	89 678	18 176	16 598	1 578	1,8
1992	91 256	17 246	16 456	790	0,9
1993	92 046	16 978	16 240	738	0,8
1994	92 784	17 120	17 014	106	0,1
1995	92 890	17 155	18 975	-1 820	-2,0

Source : Analyse spéciale de Dynamique de l'emploi

Le pourcentage de gains nets de nouvelles entreprises dans l'économie de la région a régulièrement chuté pendant la période de 1990 à 1994; en fait, pour la première fois en dix ans, la région a enregistré une diminution nette du nombre d'entreprises en 1995. Cette situation est extrêmement grave, car la région compte sur les nouvelles entreprises pour stimuler son économie. Pour déterminer les points forts et les points faibles de la région, il faut examiner les entrées, les sorties et le taux net de persévérance dans diverses industries. Le tableau 1.8 présente ces renseignements.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 1.8

Entrées et sorties par industrie
Région de l'Atlantique
1990-1995

Industrie	Total des entrées	Total des sorties	Taux d'entrées	Taux de sorties	Gain net
	Nombre		%		
Agriculture, pêche et piégeage	11 197	13 956	15,75	19,63	-3,9
Expl.forestière et serv. forestiers	2 089	1 794	22,04	18,93	3,1
Exploitation minière	304	293	18,98	18,29	0,7
Fabrication	4 550	4 266	17,39	16,30	1,1
Construction	11 545	10 816	19,99	18,73	1,3
Transports	4 058	3 707	19,46	17,77	1,7
Communications	705	605	23,23	19,93	3,3
Commerce de gros	4 468	4 015	15,68	14,09	1,6
Commerce de détail	13 319	13 123	16,69	16,45	0,2
Finances et assurance	3 364	3 188	15,31	14,51	0,8
Services commerciaux	6 041	4 510	25,12	18,76	6,4
Services gouvernementaux	1 519	1 549	28,94	29,51	-0,6
Éducation	1 201	863	31,33	22,51	8,8
Santé	6 158	4 261	21,68	15,01	6,7
Hébergement	7 044	6 188	23,45	20,10	2,9
Autres services	28 048	28 171	25,82	25,93	-0,1
TOTAL	**105 610**	**101 305**	**20,29**	**19,46**	**0,8**

Source : Dynamique de l'emploi

Il n'est pas étonnant de constater que l'une des industries traditionnellement fortes de la région – l'agriculture, la pêche et le piégeage – affiche une diminution au cours des six années analysées. De nombreuses autres industries ont toutefois obtenu d'excellents résultats pendant la période. Parmi les industries les plus performantes, citons l'éducation, où l'on constate une augmentation nette de 8,8 %, ce qui reflète le nombre croissant d'établissements d'enseignement privés dans la région. Le secteur des services est également extrêmement fort, comme à l'échelle nationale. L'exploitation forestière et les services forestiers affichent un taux d'entrées de 22 % et une augmentation générale du nombre d'entreprises actives dans la région de 3,1 %. L'industrie des communications est forte, avec une augmentation de 3,3 %. Il est particulièrement intéressant d'observer, du point de vue de l'emploi, que l'industrie de la fabrication a enregistré une hausse de 1,1 %.

Tableau 1.8

Entrées et sorties par industrie
Région de l'Atlantique
1990-1995

Industrie	Total des entrées	Total des sorties	Taux d'entrées	Taux de sorties	Gain net
	Nombre		%		
Agriculture, pêche et piégeage	11 197	13 956	15,75	19,63	-3,9
Expl.forestière et serv. forestiers	2 089	1 794	22,04	18,93	3,1
Exploitation minière	304	293	18,98	18,29	0,7
Fabrication	4 550	4 266	17,39	16,30	1,1
Construction	11 545	10 816	19,99	18,73	1,3
Transports	4 058	3 707	19,46	17,77	1,7
Communications	705	605	23,23	19,93	3,3
Commerce de gros	4 468	4 015	15,68	14,09	1,6
Commerce de détail	13 319	13 123	16,69	16,45	0,2
Finances et assurance	3 364	3 188	15,31	14,51	0,8
Services commerciaux	6 041	4 510	25,12	18,76	6,4
Services gouvernementaux	1 519	1 549	28,94	29,51	-0,6
Éducation	1 201	863	31,33	22,51	8,8
Santé	6 158	4 261	21,68	15,01	6,7
Hébergement	7 044	6 188	23,45	20,10	2,9
Autres services	28 048	28 171	25,82	25,93	-0,1
TOTAL	**105 610**	**101 305**	**20,29**	**19,46**	**0,8**

Source : Dynamique de l'emploi

Il n'est pas étonnant de constater que l'une des industries traditionnellement fortes de la région – l'agriculture, la pêche et le piégeage – affiche une diminution au cours des six années analysées. De nombreuses autres industries ont toutefois obtenu d'excellents résultats pendant la période. Parmi les industries les plus performantes, citons l'éducation, où l'on constate une augmentation nette de 8,8 %, ce qui reflète le nombre croissant d'établissements d'enseignement privés dans la région. Le secteur des services est également extrêmement fort, comme à l'échelle nationale. L'exploitation forestière et les services forestiers affichent un taux d'entrées de 22 % et une augmentation générale du nombre d'entreprises actives dans la région de 3,1 %. L'industrie des communications est forte, avec une augmentation de 3,3 %. Il est particulièrement intéressant d'observer, du point de vue de l'emploi, que l'industrie de la fabrication a enregistré une hausse de 1,1 %.

Dynamique des entreprises

Nous venons d'examiner les entrées et les sorties d'entreprises, ce qui nous a montré qu'il fallait lancer chaque année un grand nombre d'entreprises pour remplacer celles qui quittent l'économie et créer la richesse économique dont a besoin la région. La présente section porte sur l'évolution des entreprises en activité à la fin de 1989, ainsi que celle des entreprises créées par la suite. L'analyse, fondée sur les données présentées au tableau 1.9, porte sur la croissance du nombre d'entreprises selon les catégories de nombre d'employés. Une petite entreprise compte moins de 100 employés, une moyenne en compte de 100 à 499 employés, et une grande entreprise compte 500 employés ou plus.

Plusieurs caractéristiques se dégagent de l'examen du tableau 1.9. Premièrement, la taille de la plupart des entreprises est demeurée stable ou, au mieux, le nombre d'employés a augmenté ou diminué dans des proportions qui n'étaient pas assez considérables pour les faire passer dans une autre catégorie. Deuxièmement, si l'on compare avec le nombre de nouvelles entreprises, les entreprises de toutes tailles ont été relativement nombreuses à sortir de l'économie. Pour comprendre les incidences de ces caractéristiques, il faut voir le mouvement des entreprises entre les catégories de nombre d'employés. Il conviendrait auparavant toutefois de préciser la terminologie utilisée. Le terme « entrées » désigne les nouvelles entreprises qui ont fait leur entrée dans l'économie pendant la période de six ans examinée; le terme « sorties » désigne les entreprises qui ont quitté l'économie pendant cette période et le terme « mouvements », les entreprises qui existaient en 1989 et qui sont passées dans une autre catégorie de nombre d'employés pendant cette même période de six ans.

Tableau 1.9

Dynamique des entreprises dans la région de l'Atlantique 1990-1995
(en milliers)

Situation	<5 empl.	5<20 empl.	20<50 empl.	50< 100 empl.	100< 500 empl.	+ de 500 empl.	Total des entreprises
Entreprises en activité à la fin de 1989	64,7	12,8	3,6	1,5	2,3	1,9	86,8
Entreprises entrées dans la catégorie de nombre d'employés							
Nouvelles entrées	90,3	6,9	3,1	1,7	2,4	1,2	105,6
Arrivées	3,6	2,2	1,0	0,5	0,4	0,1	7,8
Total	**93,9**	**9,1**	**4,1**	**2,2**	**2,8**	**1,3**	**113,4**
Entreprises sorties de la catégorie de nombre d'employés							
Sorties - entreprises de 1989	37,6	3,9	1,2	0,6	0,9	0,5	44,7
Mouvements	1,7	4,1	1,1	0,5	0,3	0,1	7,8
Sorties - entreprises lancées après 1989	47,6	4,0	2,0	1,0	1,4	0,6	56,6
Total	**86,9**	**12,0**	**4,3**	**2,1**	**2,6**	**1,2**	**109,1**
Différence nette	**7,0**	**-2,9**	**-0,2**	**0,1**	**0,2**	**0,1**	**4,3**
Entreprises en activité à la fin de 1995	71,7	9,9	3,4	1,6	2,5	2,0	91,1
% de toutes les entreprises	78,7	10,8	3,7	1,9	2,7	2,2	100,0
% de différence	10,8	-22,6	-5,5	6,7	8,7	5,3	5,0

Source : Analyse spéciale de Dynamique de l'emploi

La catégorie la plus changeante est celle des entreprises les plus petites. Cette catégorie est celle où le nombre d'entrées et de sorties a été de loin le plus considérable. C'est dans cette catégorie que l'augmentation du nombre total d'entreprises a été la plus forte et, en fait, on y retrouve la quasi-totalité de l'augmentation du nombre d'entreprises dans la région pendant la période des six années, les grandes et moyennes entreprises ayant connu des augmentations plus faibles. Il est assez étonnant de constater cependant que très peu de petites entreprises ont pris assez d'expansion pour passer à une catégorie supérieure de nombre d'employés. En fait, la plupart des

petites entreprises sont demeurées à peu près stables. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Les petites entreprises ont généralement moins facilement accès aux ressources financières et humaines nécessaires à l'expansion. De nombreuses petites entreprises s'estiment limitées par la taille des marchés locaux et trouvent difficile de dépasser les limites locales. Les conditions économiques ont été difficiles pendant la majeure partie de la période étudiée. Finalement, nombre de propriétaires de petites entreprises choisissent de ne pas prendre d'expansion et n'aspirent pas à la croissance.

En conclusion, la région de l'Atlantique demeure en tête de file au pays en ce qui concerne le démarrage de nouvelles entreprises et le taux net de persévérance de ces dernières. À la fin de 1995, près de 80 % de toutes les entreprises de la région comptaient cinq employés ou moins et près de 95 % en comptaient moins de 100. Cette situation confirme sans contredit l'importance des petites entreprises pour la création d'emplois dans la région. Nous traitons, dans le chapitre suivant, des répercussions de cette situation sur l'emploi.

Chapitre Deux

Création d'emplois – la dynamique

Même si l'édition 1996 de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique* faisait état des incidences de la récession du début des années 1990, elle soulevait également plusieurs tendances positives. Par exemple, le taux de chômage au Canada et dans la région de l'Atlantique a chuté de 1993 à 1995. Toutes les provinces de la région de l'Atlantique ont profité de la tendance générale à la baisse du taux de chômage.

Cela dit, il faut noter qu'en 1995 le taux de chômage dans la région de l'Atlantique était de 1,2 point de pourcentage supérieur à ce qu'il était en 1989. Pour l'ensemble du Canada, le taux de 1995 était de 2 points de pourcentage supérieur au taux de 1989 (tableau 2.1).

Tableau 2.1

Taux de chômage au Canada et dans la région de l'Atlantique 1989-1995

Région	Année						
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
CAN	7,5	8,1	10,4	11,3	11,2	10,4	9,5
T.-N.	15,7	17,0	18,3	20,2	20,1	20,4	18,3
Î.-P.-É.	14,0	14,9	17,0	17,9	18,1	17,2	14,7
N.-É.	9,9	10,6	12,0	13,1	14,6	13,3	12,1
N.-B.	12,4	12,1	12,8	12,8	12,5	12,5	11,5
RÉG. ATL.	12,2	12,8	14,0	14,9	15,4	14,9	13,4

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 71-201

Le présent chapitre expose la dynamique générale de l'emploi au Canada, dans la région de l'Atlantique et dans chacune des provinces de l'Atlantique. On y compare tout particulièrement la distribution de l'emploi dans les entreprises selon la taille et les divers secteurs d'activité économique établis par la Classification type des industries (CTI). Il importe de noter que les comparaisons visent la période de 1989 à 1995.

Création d'emplois

Le tableau 2.2 indique le nombre brut d'emplois créés dans la région de l'Atlantique pour chaque catégorie de taille d'entreprise, exprimé en pourcentage du nombre total d'emplois créés. La deuxième colonne indique le pourcentage, par catégorie de taille d'entreprise, du nombre total d'emplois créés par des entreprises ayant fait leur entrée dans l'économie pendant la période de 1989 à 1995. Du nombre brut d'emplois créés par de nouvelles entreprises, 70,9 % le sont par celles comptant moins de 100 employés. Autre fait notable, les entreprises de moins de cinq employés ont créé 36 % de tous les emplois. Ces données mettent en lumière la vitalité du secteur entrepreneurial dans la région de l'Atlantique, un secteur qui continue de créer des emplois à mesure que de nouvelles entreprises s'ajoutent à l'économie, remplaçant ainsi les emplois perdus à cause de sorties ou de rationalisations.

La troisième colonne du tableau 2.2 présente le pourcentage du total brut d'emplois créés dans chaque catégorie de taille d'entreprise pendant la période de 1989 à 1995. Ces pourcentages tiennent compte de la création d'emplois par les nouvelles entreprises et les entreprises existantes. Pendant la période de 1989 à 1995, 62,6 % du nombre brut d'emplois créés dans la région de l'Atlantique sont attribuables aux petites entreprises. Bien que l'arrivée de nouvelles entreprises dans l'économie génère de nouveaux emplois, les petites entreprises demeurent la force dominante pour ce qui est du pourcentage global de gains bruts en matière de création d'emplois.

Tableau 2.2

Création d'emplois selon la taille de l'entreprise dans la région de l'Atlantique 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Pourcentage du nombre brut d'emplois créés par les nouvelles entreprises	Pourcentage du nombre brut d'emplois créés par l'ensemble des entreprises
Moins de 5	36,0	25,9
5 à 19	18,1	17,9
20 à 49	10,2	11,7
50 à 99	6,6	7,1
Petites entreprises	**70,9**	**62,6**
100 à 499	12,4	13,4
500 +	16,7	24,0
Toutes les entreprises	**100,0**	**100,0**

Source : Analyse spéciale de Dynamique de l'emploi

Distribution de l'emploi selon la taille de l'entreprise

Le nombre total d'emplois au Canada a diminué de 362 700 pendant la période de 1989 à 1995. Cette diminution peut être attribuée entièrement aux grandes entreprises, qui ont perdu 375 200 emplois. L'ensemble des petites entreprises ont généré un gain total de 11 300 emplois (tableau 2.3). Les micro-entreprises, celles qui comptent moins de cinq employés, ont créé 95 700 emplois, faisant ainsi passer leur part du total des emplois créés au Canada de 8,5 % à 9,6 %, le gain le plus important pour toutes les catégories de taille.

Quant à la perte de 137 300 emplois dans la catégorie des entreprises comptant de 5 à 19 employés, elle semble être une anomalie. Des emplois sont perdus dans cette tranche, dans l'ensemble de la région de l'Atlantique et dans chaque province de la région, sauf l'Île-du-Prince-Édouard, qui a enregistré de modestes gains. Des détails seront présentés plus loin.

La période de 1989 à 1995 a été plutôt difficile pour la région de l'Atlantique. Le nombre total d'emplois a diminué de 57 200 ou de 6,8 % (tableau 2.4).

Tableau 2.3

Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour le Canada dans son ensemble 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Moins de 5	974,4	8,5	1 070,1	9,6	95,7	9,8
5 à 19	1 529,7	13,4	1 392,4	12,5	-137,3	-9,0
20 à 49	1 195,4	10,4	1 210,4	10,8	15,0	1,3
50 à 99	829,7	7,2	867,6	7,8	37,9	4,6
Petites entreprises	**4 529,2**	**39,3**	**4 540,5**	**40,7**	**11,3**	**0,3**
100 à 499	1 700,0	14,8	1 701,2	15,2	1,2	0,1
500 +	5 299,6	46,0	4 924,4	44,1	-375,2	-7,1
Toutes les entreprises	**11 528,8**	**100,0**	**11 166,1**	**100,0**	**-362,7**	**-3,2**

Source : Dynamique de l'emploi

Même si les moyennes et grandes entreprises ont perdu le plus grand nombre d'emplois dans la région de l'Atlantique, soit 41 000, la baisse a été considérable chez les petites entreprises, qui ont perdu quelque 16 200 emplois. Cette baisse peut être attribuée à la perte de 17 000 emplois dans la catégorie des 5 à 19 employés. Le tableau 1.9 au chapitre 1 présente une partie de l'explication de cette baisse, indiquant que cette catégorie a perdu 4 100 entreprises alors qu'elle n'en a gagné que 2 200, une variation nette de 1 900 entreprises. En présumant que chaque entreprise compte en moyenne de 10 à 12 employés, la variation du nombre d'entreprises explique aisément la baisse. Le passage d'une catégorie à une autre semble se produire entre la catégorie des entreprises de moins de cinq employés et celle de 5 à 19 employés. Il est impossible de savoir ce qu'il est advenu des 4 100 entreprises sorties. Elles peuvent être tout bonnement sorties de l'économie ou être passées à la catégorie des entreprises de moins de cinq employés ou à une catégorie supérieure. Il semble cependant qu'elles n'aient pas apporté un grand nombre d'emplois avec elles puisque la variation nette du nombre d'entreprises et la variation nette du nombre d'emplois dans toutes les autres catégories de taille des petites entreprises sont demeurées sensiblement les mêmes pendant la période de 1989 à 1995. Malgré une augmentation nette de 7 000 entreprises dans la catégorie des micro-entreprises

(moins de cinq employés), la création nette d'emplois ne s'est chiffrée qu'à 400 (tableau 2.4). Il faut y voir là une rationalisation importante des activités des micro-entreprises.

Tableau 2.4

Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour la région de l'Atlantique 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Moins de 5	77,5	9,2	77,9	9,9	0,4	0,5
5 à 19	113,2	13,4	96,2	12,2	-17,0	-15,0
20 à 49	77,5	9,2	79	10,0	1,5	1,9
50 à 99	51,9	6,1	50,8	6,4	-1,1	-2,1
Petites entreprises	**320,1**	**37,8**	**303,9**	**38,5**	**-16,2**	**-5,1**
100 à 499	111,6	13,2	96,7	12,3	-14,9	-13,4
500 +	414,7	49,0	388,6	49,3	-26,1	-6,3
Toutes les entreprises	**846,4**	**100,0**	**789,2**	**100,0**	**-57,2**	**-6,8**

Source : Dynamique de l'emploi

L'étude des mouvements des moyennes et grandes entreprises (plus de 100 employés) indique une augmentation nette de 300 entreprises dans cette catégorie de taille (tableau 1.9 au chapitre 1), mais une baisse du nombre d'emplois à la hauteur de 41 000. Cette fois encore, les données pointent vers d'importantes mesures de rationalisation pendant la période de 1989 à 1995.

À l'examen de la situation de la région de l'Atlantique, province par province, il semble y avoir des différences importantes. Le nombre d'emplois perdus par les petites entreprises de Terre-Neuve et du Labrador et celles de la Nouvelle-Écosse annulent largement les gains enregistrés au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard. À Terre-Neuve et au Labrador (tableau 2.5), la perte de 4 100 emplois chez les petites entreprises représente 27 % du total de 15 000 emplois perdus pour toutes les catégories de taille. En Nouvelle-Écosse (tableau 2.6), les petites entreprises ont perdu 14 100 emplois, soit près de 44 % du total de 32 200 emplois perdus. Enfin, du total de 57 200 emplois perdus dans la région de l'Atlantique, 47 200 ou

83 % l'ont été à Terre-Neuve et au Labrador et en Nouvelle-Écosse. Les entreprises de 100 employés ou plus ont subi 61 % du total des pertes d'emplois dans ces deux provinces.

Tableau 2.5

Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour Terre-Neuve et le Labrador 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Moins de 5	17,1	9,6	17,3	10,6	0,2	1,2
5 à 19	22,6	12,7	19,6	12,0	-3,0	-13,3
20 à 49	14,4	8,1	13,5	8,3	-0,9	-6,3
50 à 99	10,1	5,7	9,7	5,9	-0,4	-4,0
Petites entreprises	**64,2**	**35,9**	**60,1**	**36,7**	**-4,1**	**-6,4**
100 à 499	19,8	11,1	16,8	10,3	-3,0	-15,2
500 +	94,7	53,0	86,8	53,0	-7,9	-8,3
Toutes les entreprises	**178,7**	**100,0**	**163,7**	**100,0**	**-15,0**	**-8,4**

Source : Dynamique de l'emploi

Tableau 2.6

Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise pour la Nouvelle-Écosse 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Moins de 5	29	8,3	27,1	8,5	-1,9	-6,6
5 à 19	46,1	13,2	35,6	11,2	-10,5	-22,8
20 à 49	32,2	9,2	32,1	10,1	-0,1	-0,3
50 à 99	22,1	6,3	20,5	6,4	-1,6	-7,2
Petites entreprises	**129,4**	**36,9**	**115,3**	**36,2**	**-14,1**	**-10,9**
100 à 499	51	14,5	45,7	14,4	-5,3	-10,4
500 +	170,3	48,6	157,5	49,5	-12,8	-7,5
Toutes les entreprises	**350,7**	**100,0**	**318,5**	**100,0**	**-32,2**	**-8,2**

Source : Dynamique de l'emploi

À l'instar du Canada dans son ensemble et de la région de l'Atlantique, chacune des provinces de l'Atlantique a enregistré des pertes d'emplois importantes chez les entreprises de 5 à 19 employés. Les données disponibles ne permettent pas d'expliquer entièrement cet état de fait.

La situation est quelque peu différente au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, où les petites entreprises ont enregistré certaines augmentations, soit 300 et 1 700 respectivement. Dans ces provinces également il y a eu des pertes d'emplois importantes dans la catégorie des 5 à 19 employés. Au Nouveau-Brunswick, tous les gains enregistrés par les petites entreprises n'ont pas permis de contrebalancer la perte de 12 200 emplois qu'ont subie les moyennes et grandes entreprises (tableau 2.7).

Tableau 2.7

Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise au Nouveau-Brunswick 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Moins de 5	25,4	9,4	27,0	10,4	1,6	6,3
5 à 19	36,1	13,3	32,9	12,7	-3,2	-8,9
20 à 49	26,2	9,7	27,5	10,6	1,3	5,0
50 à 99	16,4	6,1	17,0	6,6	0,6	3,7
Petites entreprises	**104,1**	**38,4**	**104,4**	**40,3**	**0,3**	**0,3**
100 à 499	33,3	12,3	28,1	10,9	-5,2	-15,6
500 +	133,4	49,3	126,4	48,8	-7,0	-5,3
Toutes les entreprises	**270,8**	**100,0**	**258,9**	**100,0**	**-11,9**	**-4,4**

Source : Dynamique de l'emploi

À l'Île-du-Prince-Édouard (tableau 2.8), l'augmentation nette du nombre d'emplois s'est montée à 1 900, et près de 90 % de cette hausse a été enregistrée par les petites entreprises (1 700 contre 200). Il est intéressant de noter que les grandes entreprises, celles de plus de 500 employés, ont enregistré un gain net de 1 600 emplois alors que les moyennes entreprises, celles de 100 à 500 employés, ont enregistré une perte nette de 1 400 emplois.

Tableau 2.8

Tendances de l'emploi selon la taille de l'entreprise à l'Île-du-Prince-Édouard 1989-1995

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Moins de 5	6,0	13,0	6,5	13,5	0,5	8,3
5 à 19	8,4	18,2	8,1	16,8	-0,3	-3,6
20 à 49	4,7	10,2	5,9	12,3	1,2	25,6
50 à 99	3,3	7,14	3,6	7,5	0,3	9,1
Petites entreprises	**22,4**	**48,5**	**24,1**	**50,1**	**1,7**	**7,6**
100 à 499	7,5	16,2	6,1	12,7	-1,4	-18,7
500 +	16,3	35,3	17,9	37,2	1,6	9,8
Toutes les entreprises	**46,2**	**100,0**	**48,1**	**100,0**	**1,9**	**4,1**

Source : Dynamique de l'emploi

Distribution de l'emploi par secteur d'activité

Comme le démontrent les tableaux 2.9 et 2.10, le secteur de la production de biens a perdu le plus grand nombre d'emplois, tant au Canada dans son ensemble que dans la région de l'Atlantique. Au Canada, les gains dans les autres secteurs ont été largement annulés par la perte de 444 700 emplois dans le secteur de la production de biens. L'industrie de la fabrication a subi 55,6 % des pertes d'emplois et tous les autres secteurs, à l'exception du secteur subventionné, où des gains de 142 200 emplois ont compensé certaines pertes, ont régressé.

Tableau 2.9

Distribution de l'emploi par industrie/secteur au Canada 1989-1995

Industrie/ secteur	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995		% de la variation totale de l'emploi
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	
Primaire	153,9	1,3	128	1,2	-25,9	-16,8	7,1
Mines	202,8	1,8	170,5	1,5	-32,3	-15,9	8,9
Fabrication	2092,1	18,2	1844,7	16,5	-247,4	-11,8	68,1
Construction	565,7	4,9	426,6	3,8	-139,1	-24,6	38,3
Production de biens	**3014,5**	**26,2**	**2569,8**	**23**	**-444,7**	**-14,8**	**122,5**
Commerce de gros	613,8	5,3	601,1	5,4	-12,7	-2,1	3,5
Commerce de détail	1431	12,4	1414,8	12,7	-16,2	-1,1	4,5
Commerce int.	**2044,8**	**17,7**	**2015,9**	**18,1**	**-28,9**	**-1,4**	**8,0**
TCSP	817,7	7,1	789,8	7,1	-27,9	-3,4	7,7
FAI	780,6	6,8	691,7	6,2	-88,9	-11,4	24,5
SPC	2021,4	17,5	2097,4	18,8	76	3,8	-20,9
Services commerciaux	**3619,7**	**31,4**	**3578,9**	**32,1**	**-40,8**	**-1,1**	**11,2**
Services communautaires	1762,6	15,3	1907,6	17,1	145	8,2	-39,9
Administration publique	1053	9,1	1050,2	9,4	-2,8	-0,3	0,8
Secteur subventionné	**2815,6**	**24,4**	**2957,8**	**26,5**	**142,2**	**5,1**	**-39,2**
Non classé	**34,5**	**0,3**	**43,6**	**0,4**	**9,1**	**26,4**	**-2,5**
TOTAL	**11529,1**	**100,0**	**11166,0**	**100,0**	**-363,1**	**-3,2**	**100,0**

Source : Dynamique de l'emploi

Nota :

Abréviations : Transports, communications et services publics (TCSP), Finances, assurances et immobilier (FAI) et Services personnels et commerciaux (SPC). Les Services communautaires comprennent l'éducation, la santé et le bien-être social.

Tableau 2.10

Distribution de l'emploi par industrie/secteur dans la région de l'Atlantique 1989-1995

Industrie/ secteur	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995		% de la variation totale de l'emploi
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	
Primaire	20,2	2,4	18,3	2,4	-1,9	-9,4	2,7
Mines	14,2	1,7	12,3	1,6	-1,9	-13,4	2,7
Fabrication	106,6	12,6	86,3	11,1	-20,3	-19,0	29,2
Construction	41,2	4,9	41,3	5,3	0,1	0,2	-0,1
Production de biens	**182,2**	**21,5**	**158,2**	**20,4**	**-24,0**	**-13,2**	**34,5**
Commerce de gros	45,3	5,4	34,3	4,4	-11,0	-24,3	15,8
Commerce de détail	125,9	14,9	114,4	14,7	-11,5	-9,1	16,5
Commerce int.	**171,2**	**20,2**	**148,7**	**19,1**	**-22,5**	**-13,1**	**32,4**
TCSP	56,6	6,7	54,6	7,0	-2,0	-3,5	2,9
FAI	43,7	5,2	35,2	4,5	-8,5	-19,5	12,2
SPC	132,3	15,6	124,7	16,0	-7,6	-5,7	10,9
Services commerciaux	**232,6**	**27,5**	**214,5**	**27,6**	**-18,1**	**-7,8**	**26,0**
Services communautaires	114,5	13,5	119,4	15,4	4,9	4,3	-7,1
Administration publique	144,7	17,1	135,2	17,4	-9,5	-6,6	13,7
Secteur subventionné	**259,2**	**30,6**	**254,6**	**32,8**	**-4,6**	**-1,8**	**6,6**
Non classé	**1,5**	**0,2**	**1,2**	**0,2**	**-0,3**	**-20,0**	**0,4**
TOTAL	**846,7**	**100,0**	**777,2**	**100,0**	**-69,5**	**-8,2**	**100,0**

Source : Dynamique de l'emploi

La situation dans la région de l'Atlantique[1] (tableau 2.10) était plus ou moins semblable, mais moins sérieuse. Tous les principaux secteurs ont enregistré une diminution nette du nombre d'emplois. Pour sa part, le secteur de la production de biens a subi une réduction nette de 24 000 emplois, soit 34 % des 69 500 emplois perdus. Les entreprises de fabrication de la région de l'Atlantique ont perdu 20 300 emplois, et comme pour le Canada dans son ensemble, elles ont perdu le plus grand nombre d'emplois de toutes les industries (29 %). Le seul point positif pour la région au cours de la période de 1989 à 1995, c'est que les services communautaires ont enregistré une hausse de 4 900 emplois.

Quant au nombre d'emplois dans l'industrie de la fabrication, il a diminué dans toutes les provinces de l'Atlantique. La baisse la plus marquée a été enregistrée à Terre-Neuve et au Labrador (tableau 2.11), où la perte de 9 300 emplois représentait 45,8 % du total des emplois perdus dans cette industrie dans la région de l'Atlantique. En fait, 60 % du total de 15 500 emplois perdus à Terre-Neuve et au Labrador l'ont été dans l'industrie de la fabrication. Cependant, l'industrie de la construction a enregistré une hausse de 2 600 emplois, sans doute en raison du projet Hibernia, tout comme le secteur des services communautaires, dont la hausse nette du nombre d'emplois s'est montée à 3 900.

La période de 1989 à 1995 n'a pas été favorable à l'économie de la Nouvelle-Écosse (tableau 2.12). Tous les secteurs ont subi des pertes d'emplois, pour un total de 32 400 emplois en moins. Cette réduction représente 46,6 % du total des emplois perdus dans la région de l'Atlantique et une part anormalement élevée de 8,9 % des emplois perdus au Canada dans son ensemble. Ici encore, l'industrie de la fabrication a perdu de nombreux emplois, soit 7 400 ou 22,8 % du total.

[1] Il y a une variation de 12 300 employés entre les tableaux 2.10 et 2.4. Cette variation est due à l'arrondissement des données du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard et à des restrictions pour des raisons de confidentialité.

Tableau 2.11

Distribution de l'emploi par industrie/secteur à Terre-Neuve et au Labrador 1989-1995

Industrie/ secteur	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995		% de la variation totale de l'emploi
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	
Primaire	2,2	1,2	2,0	1,2	-0,2	-9,1	1,3
Mines	3,9	2,2	3,3	3,0	-0,6	-15,4	3,9
Fabrication	21,3	11,9	12,0	7,4	-9,3	-43,7	60,0
Construction	7,4	4,1	10,0	6,1	2,6	35,1	-16,8
Production de biens	**34,8**	**19,5**	**27,3**	**16,7**	**-7,5**	**-21,6**	**48,4**
Commerce de gros	8,0	4,5	6,1	3,7	-1,9	-23,8	12,3
Commerce de détail	25,6	14,3	25,3	15,5	-0,3	-1,2	1,9
Commerce int.	**33,6**	**18,8**	**31,4**	**19,2**	**-2,2**	**-6,6**	**14,2**
TCSP	11,6	6,5	11,5	7,1	-0,1	-0,9	0,6
FAI	7,8	4,4	6,3	3,9	-1,5	-19,2	9,7
SPC	31,1	17,4	27,8	17,0	-3,3	-10,6	21,3
Services commerciaux	**50,5**	**28,3**	**45,6**	**27,9**	**-4,9**	**-9,7**	**31,6**
Services communautaires	21,6	12,1	25,5	15,6	3,9	18,1	-25,2
Administration publique	37,8	21,2	33,0	20,2	-4,8	-12,7	31,0
Secteur subventionné	**59,4**	**33,2**	**58,5**	**35,9**	**-0,9**	**-1,5**	**5,8**
Non classé	**0,4**	**0,2**	**0,4**	**0,3**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
TOTAL	**178,7**	**100,0**	**163,2**	**100,0**	**-15,5**	**-8,67**	**100,0**

Source : Dynamique de l'emploi

Tableau 2.12

Distribution de l'emploi par industrie/secteur en Nouvelle-Écosse 1989-1995

Industrie/ secteur	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995		% de la variation totale de l'emploi
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	
Primaire	6,7	1,9	5,8	1,8	-0,9	-13,4	2,8
Mines	6,0	1,7	5,2	1,6	-0,8	-13,3	2,5
Fabrication	46,7	13,3	39,3	12,3	-7,4	-15,9	22,8
Construction	17,8	5,1	13,7	4,3	-4,1	-23,0	12,7
Production de biens	**77,2**	**22,0**	**64,0**	**20,1**	**-13,2**	**-17,1**	**40,7**
Commerce de gros	15,8	4,5	13,0	4,1	-2,8	-17,7	8,6
Commerce de détail	53,1	15,1	49,6	15,6	-3,5	-6,6	10,8
Commerce int.	**68,9**	**19,6**	**62,6**	**19,6**	**-6,3**	**-9,14**	**19,4**
TCSP	22,0	6,3	20,2	6,3	-1,8	-8,2	5,6
FAI	19,6	5,6	16,1	5,1	-3,5	-17,9	10,8
SPC	51,8	14,8	48,9	15,4	-2,9	-5,6	9,0
Services commerciaux	**93,4**	**26,6**	**85,2**	**26,8**	**-8,2**	**-8,8**	**25,3**
Services communautaires	55,4	15,8	52,6	16,5	-2,8	-5,1	8,6
Administration publique	55,4	15,8	53,9	16,9	-1,5	-2,7	4,6
Secteur subventionné	**110,8**	**31,6**	**106,5**	**33,4**	**-4,3**	**-3,9**	**13,3**
Non classé	**0,6**	**0,2**	**0,2**	**0,1**	**-0,4**	**-66,7**	**1,2**
TOTAL	**350,9**	**100,0**	**318,5**	**100,0**	**-32,4**	**-9,2**	**100,0**

Source : Dynamique de l'emploi

Le secteur de la production de biens dans son ensemble a perdu 40,7 % du total des emplois perdus, suivi du secteur des services commerciaux, qui en a perdu 25,3 %.

Les statistiques sur la distribution de l'emploi au Nouveau-Brunswick pour la période de 1989 à 1995 se présentent de façon légèrement différente par rapport à celles des trois autres provinces (tableau 2.13).

Tableau 2.13

Distribution de l'emploi par industrie/secteur au Nouveau-Brunswick 1989-1995

Industrie/ secteur	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995		% de la variation totale de l'emploi
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	
Primaire	8,8	3,3	8,4	3,3	-0,4	-4,6	2,2
Mines	4,3	1,6	3,8	1,5	-0,5	-11,6	2,8
Fabrication	34,4	12,7	31,0	12,2	-3,4	-9,9	19,1
Construction	13,3	4,9	12,5	4,9	-0,8	-6,0	4,5
Production de biens	**60,8**	**22,4**	**55,7**	**22,0**	**-5,1**	**-8,4**	**28,7**
Commerce de gros	19,3	7,1	13,9	5,5	-5,4	-28,0	30,3
Commerce de détail	40,5	14,9	32,6	12,9	-7,9	-19,5	44,4
Commerce int.	**59,8**	**22,1**	**46,5**	**18,4**	**-13,3**	**-22,2**	**74,7**
TCSP	20,5	7,6	20,0	7,9	-0,5	-2,4	2,8
FAI	14,3	5,3	11,0	4,3	-3,3	-23,1	18,5
SPC	41,4	15,3	40,1	15,9	-1,3	-3,1	7,3
Services commerciaux	**76,2**	**28,1**	**71,1**	**28,1**	**-5,1**	**-6,7**	**28,7**
Services communautaires	30,7	11,3	34,6	13,7	3,9	12,7	-21,9
Administration publique	43,1	15,9	44,8	17,7	1,7	3,9	-9,6
Secteur subventionné	**73,8**	**27,2**	**79,4**	**31,4**	**5,6**	**7,6**	**-31,5**
Non classé	**0,4**	**0,2**	**0,5**	**0,2**	**0,1**	**25,0**	**-0,6**
TOTAL	**271,0**	**100,0**	**253,2**	**100,0**	**-17,8**	**-6,6**	**100,0**

Source : Dynamique de l'emploi

Bien que le nombre d'emplois dans le secteur de la fabrication ait chuté considérablement au Nouveau-Brunswick – 3 400 emplois perdus ou 19,1 % du total –, ce sont les secteurs du commerce de gros et du commerce de détail qui ont enregistré les pertes les plus marquées, soit en tout 13 300 emplois ou presque 75 % du total des emplois disparus dans la province. Les pourcentages comparatifs pour Terre-Neuve et le Labrador, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard étaient de 14,2 %, de 19,4 % et de 18,4 % respectivement. L'économie du Nouveau-Brunswick a été à la remorque du secteur subventionné, qui a enregistré une augmentation nette de 5 600 emplois.

Dans le cas de l'économie de l'Île-du-Prince-Édouard certaines données sont manquantes pour des raisons de confidentialité. Il importe de noter que les grandes entreprises ont contribué pour 84 % de l'augmentation nette du nombre d'emplois (tableau 2.14) et que l'industrie de la construction a enregistré une hausse de 2 400 emplois pendant la période visée, compensant ainsi la plupart des pertes d'emplois. Ce rendement peut être attribué à la construction du pont de la Confédération. Le secteur subventionné également a connu une hausse de 5 000 emplois, ce qui a plus que compensé le total des pertes. Quant au nombre d'emplois dans les autres secteurs, il est demeuré sensiblement le même.

Pour terminer, il n'est pas faux d'affirmer que malgré l'instabilité dans chacune des provinces et dans la région, la situation des petites entreprises est demeurée stable. La part du total de la distribution de l'emploi revenant aux petites entreprises au Canada est passée de 39,3 % en 1989 à 40,7 % en 1995. Dans la région de l'Atlantique, elle est passée de 37,8 % en 1989 à 38,5 % en 1995. Sauf pour la Nouvelle-Écosse, toutes les autres provinces ont enregistré des gains semblables sur le plan de la distribution de l'emploi. Le secteur de la production de biens et l'industrie de la fabrication ont tous deux perdu un nombre considérable d'emplois au Canada dans son ensemble et dans la région de l'Atlantique.

Tableau 2.14

Distribution de l'emploi par industrie/secteur à l'Île-du-Prince-Édouard 1989-1995

Industrie/ secteur	Distribution de l'emploi en 1989		Distribution de l'emploi en 1995		Variation nette de l'emploi de 1989 à 1995		% de la variation totale de l'emploi
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	
Primaire	2,5	5,4	2,1	5,0	-0,4	-16,0	10,5
Mines	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fabrication	4,2	9,1	4,0	9,5	-0,2	-4,8	5,3
Construction	2,7	5,9	5,1	12,1	2,4	88,9	-63,2
Production de biens	**9,4**	**20,4**	**11,2**	**26,48**	**1,8**	**19,2**	**-47,4**
Commerce de gros	2,2	4,8	1,3	3,1	-0,9	-40,9	23,7
Commerce de détail	6,7	14,5	6,9	16,3	0,2	3,0	-5,3
Commerce int.	**8,9**	**19,3**	**8,2**	**19,4**	**-0,7**	**-7,9**	**18,4**
TCSP	2,5	5,42	2,9	6,9	0,4	16,0	-10,5
FAI	2,0	4,3	1,8	4,3	-0,2	-10,0	5,3
SPC	8,0	17,4	7,9	18,7	-0,1	-1,25	2,6
Services commerciaux	**12,5**	**27,1**	**12,6**	**29,8**	**0,1**	**0,8**	**-2,6**
Services communautaires	6,8	14,8	6,7	15,8	-0,1	-1,5	2,6
Administration publique	8,4	18,2	3,5	8,3	-4,9	-58,3	128,9
Secteur subventionné	**15,2**	**33,0**	**10,2**	**24,1**	**-5,0**	**-32,9**	**131,6**
Non classé	**0,1**	**0,2**	**0,1**	**0,2**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
TOTAL	**46,1**	**100,0**	**42,3**	**100,0**	**-3,8**	**-8,2**	**100,0**

Source : Dynamique de l'emploi

Chapitre Trois

Démarrage d'entreprises dans la région de l'Atlantique

Le présent chapitre résume les résultats d'une recherche publiée récemment[1] et effectuée par M^me^ Helen Mallette de l'Université Mount Saint Vincent et M. Norman McGuinness de l'Université Acadia. La recherche, financée conjointement par l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et Le Centre pour l'entrepreneuriat et la petite entreprise de l'Université Acadia, avait pour sujet le démarrage de nouvelles entreprises. Les principaux éléments du processus de démarrage ont été intégrés en un modèle mis à l'essai à l'aide des données tirées d'un sondage réalisé auprès de nouveaux entrepreneurs de la région de l'Atlantique. Les auteurs ont spécialement conçu l'étude en fonction des besoins des conseillers et d'autres personnes qui aident ceux et celles qui veulent devenir entrepreneurs. Ils y ont abordé diverses questions, notamment :

- Quels aspects du processus de démarrage d'une entreprise sont susceptibles d'avoir le plus d'incidence sur sa réussite?
- Comment les conseillers peuvent-ils intervenir plus efficacement?
- Les entrepreneurs qui réussissent procèdent-ils différemment de ceux qui ne réussissent pas lorsqu'ils lancent une entreprise?
- Comment les conseillers peuvent-ils adapter leurs services pour répondre aux besoins divers d'entrepreneurs différents?

Des questionnaires de recherche ont été envoyés à la fin de 1996 et au début de 1997 à des clients figurant sur les listes des centres de ressources d'entreprise dans toute la région de l'Atlantique. Quelque

[1] *Le démarrage entrepreneurial : Aide pour les conseillers et conseillères*, parrainé par l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et Le Centre pour l'entrepreneuriat et la petite entreprise de l'Université Acadia.

912 réponses utilisables ont été reçues sur les 7 083 questionnaires qui avaient été envoyés au total, ce qui équivaut à un taux de réponse de 12,9 %.

Description du modèle de recherche

Les auteurs ont commencé la recherche par un examen de la documentation actuelle sur les processus de démarrage d'entreprises. Bien qu'il existe plusieurs modèles en la matière, ils ne les ont pas jugés appropriés pour les raisons suivantes. Premièrement, la plupart des modèles utilisent des concepts théoriques qui n'ont pas été vérifiés par des données empiriques. Ces modèles constituent de bonnes sources d'idées, mais il faut habituellement les adapter considérablement pour les utiliser en pratique. Deuxièmement, les modèles qu'on trouve, même ceux qui ont été vérifiés par des données, ne sont généralement pas utiles aux conseillers en affaires. Le problème réside dans les modèles proprement dits. Trop d'entre eux ont une perspective très générale et par conséquent, ne sont pas assez détaillés. D'autres sont axés de manière trop restreinte sur des aspects spécifiques de l'entrepreneurship.

Les auteurs ont, pour cette raison, choisi d'élaborer un nouveau modèle qui allierait l'information pratique pour les conseillers et des éléments clés du processus de démarrage. Le modèle de base comprend trois éléments (figure 3.1) :

- facteurs de base – par exemple l'expérience de l'entrepreneur, son besoin d'accomplissement et sa situation personnelle;
- activités du processus – variables liées à la préparation du lancement d'une entreprise;
- résultats – variables qui reflètent l'état d'esprit de l'entrepreneur juste avant qu'il ne décide de lancer une nouvelle entreprise.

Le rapport traite ensuite en détail de chaque partie du modèle.

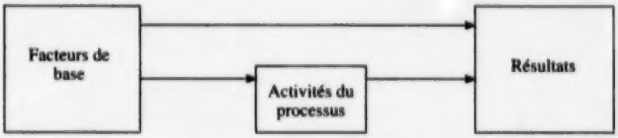
Résultats

L'étude aborde la question des résultats du processus entrepeneurial par la théorie du comportement prévu qui se fonde sur l'hypothèse que le meilleur paramètre de prévision du comportement est l'intention d'agir. L'*intention* est, quant à elle, le produit de trois variables. La première, l'*attitude*, indique le degré de certitude que le

comportement aboutira aux résultats souhaités. La deuxième, la *norme subjective*, a trait à la conviction que des personnes importantes dans la vie de l'entrepreneur approuveront ou désapprouveront le comportement. La troisième, le *contrôle perçu*, reconnaît qu'une personne a rarement une maîtrise parfaite de tous les facteurs qui influencent sa réussite. Ce concept illustre l'assurance qu'une personne a de maîtriser le comportement.

Figure 3.1

Modèle – Principaux éléments



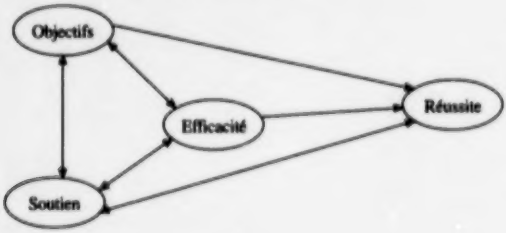
Pour appliquer la théorie du comportement prévu au processus de démarrage d'entreprises, les auteurs ont constaté que, pour diverses raisons, le concept des *intentions* ne s'intégrait pas bien au modèle final. On lui a substitué le concept de la *réussite* (figure 3.2). La *réussite* comprend deux aspects :

- attentes réalisées – mesure dans laquelle la réussite perçue du démarrage de l'entreprise répond aux attentes de l'entrepreneur;
- réussite personnelle – perception que la vie s'est améliorée après le démarrage, p. ex. travail agréable, vie mieux équilibrée, stress conjugal.

Les autres variables ont aussi été adaptées pour correspondre au processus entrepreneurial. L'*attitude à l'égard du comportement* est devenue les *objectifs*, les *normes subjectives* sont devenues le *soutien* et le *contrôle perçu* est devenu l'*efficacité*. Plusieurs aspects ont été définis par rapport à chacune de ces variables.

Figure 3.2

Structure prévue de la partie des résultats



Les *objectifs* ont été décrits comme les raisons qui incitent à devenir entrepreneur. L'étude a fait ressortir les aspects suivants :

- autonomie – la volonté de maîtriser sa vie;
- qualité de vie – désir d'acquérir des éléments comme la sécurité d'emploi, une meilleure situation financière, une meilleure vie familiale et un meilleur avenir;
- statut – reconnaissance dans la collectivité.

Le *soutien* est l'encouragement que reçoit l'entrepreneur de sa famille et de ses amis pendant la période de démarrage. L'étude a fait ressortir les aspects suivants :

- soutien du conjoint ou de la famille;
- amis – soutien offert par les amis proches et des parents.

L'*efficacité* désigne la conviction qu'a l'entrepreneur de réussir dans les faits à lancer une entreprise. L'étude a fait ressortir les aspects suivants :

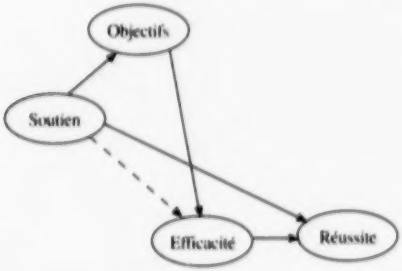
- confiance – la perception d'avoir les choses en main, de ne pas être à la merci des circonstances;
- pertinence – la mesure dans laquelle l'entreprise demeure tout aussi attrayante au moment du démarrage;
- faible degré d'incertitude – l'entrepreneur perçoit peu d'incertitudes par rapport au démarrage de l'entreprise;
- facilité – facilité ou absence de difficultés perçue à lancer l'entreprise.

Les auteurs soulignent que les résultats du sondage n'ont pas exactement correspondu à leurs attentes (figure 3.3). L'*efficacité* a toutefois eu les répercussions attendues sur la *réussite*. Plus l'entrepreneur était engagé

dans le démarrage de son entreprise et plus il croyait que son projet était réalisable, plus il avait la conviction de pouvoir réussir. Le *soutien* a aussi eu les répercussions escomptées sur la *réussite*, mais dans une proportion plus importante que l'*efficacité*. Le *soutien* a également eu une influence sur les *objectifs*, ce qui montre que la famille et les amis ont apporté compréhension, aide et soutien moral à l'égard des objectifs de l'entrepreneur. Toutefois, le *soutien* n'a pas eu d'incidence importante sur l'*efficacité*. Les *objectifs* n'ont pas exercé d'influence directe sur la *réussite*, mais ont renforcé la perception d'*efficacité* de l'entrepreneur et ont donc exercé une influence indirecte sur la *réussite*.

Figure 3.3

Structure réelle de la partie des résultats



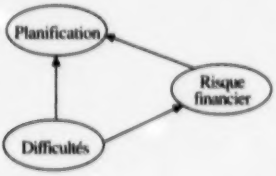
Remarque :
1. La ligne pointillée indique un lien sans signification statistique.
2. La ligne droite pleine indique un lien significatif.

Activités du processus

Le rapport traite également des activités qui composent le processus, soit ce qu'il faut faire pour lancer une entreprise. Ces activités s'étendent sur une certaine période. Au début, il arrive souvent qu'on ne sache pas trop ce qu'il faut faire. On peut aussi se demander si devenir entrepreneur est une bonne idée. Avec le temps, les entrepreneurs s'engagent habituellement de plus en plus dans leur projet et ont une idée de plus en plus claire de leurs objectifs. Ils se préoccupent toutefois surtout des préparatifs concrets du démarrage de l'entreprise.

Figure 3.4

Variables des activités du processus



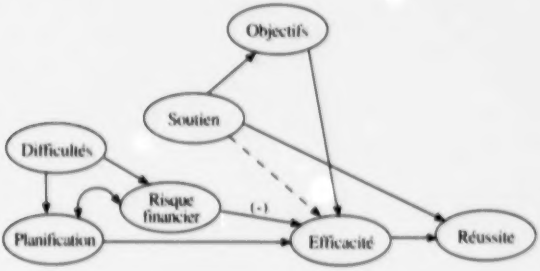
Les variables du processus sont la *planification*, les *difficultés* et le *risque financier*, chacun de ces éléments se répercutant sur les autres (figure 3.4). Les *difficultés* s'entendent des embûches imprévues auxquelles se heurte l'entrepreneur et qui exigent de lui persévérance et débrouillardise. Le *risque financier* désigne les niveaux perçus de risque et les répercussions qu'un échec aurait sur la situation financière de l'entrepreneur. La *planification* comprend trois aspects :

- les conseils recherchés auprès d'avocats, de comptables et d'autres experts;
- l'information réunie sur l'entreprise proposée auprès de diverses sources;
- l'effort de planification – niveau de détail des plans de l'entrepreneur, soin apporté à l'élaboration des plans et existence d'objectifs d'exploitation particuliers.

Les résultats de la partie du modèle portant sur les activités du processus sont liés à celle des résultats à la figure 3.5.

Figure 3.5

Activités du processus et résultats réunis



Remarques :
1. La ligne pointillée indique un lien sans signification statistique.
2. La ligne courbe indique une corrélation entre deux variables.
3. La ligne droite pleine indique un lien significatif.

Les trois variables de la partie « Activités du processus » du modèle semblent avoir eu les effets prévus. Les *difficultés* ont eu une influence favorable sur les deux éléments que sont la *planification* et le *risque financier*, en ce sens que plus les entrepreneurs ont perçu des difficultés nombreuses, plus ils ont ressenti le besoin de bien planifier et plus ils ont perçu un niveau de risque supérieur. La *planification* n'a cependant pas réduit le *risque financier*. Ces variables ont plutôt été liées de manière positive : elles ont augmenté et diminué ensemble. Le *risque financier* a également réduit l'*efficacité* tandis que la *planification* a renforcé l'*efficacité*, mais pas autant que prévu.

Facteurs de base - Expérience et situation personnelle

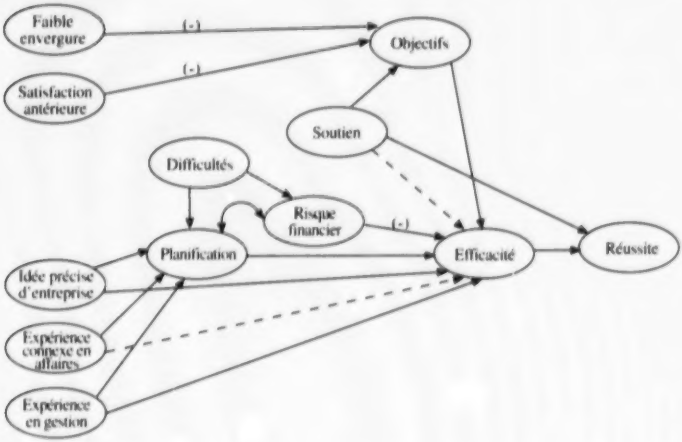
Comme nous l'avons indiqué précédemment, les facteurs de base comprenaient trois éléments. Deux d'entre eux, l'expérience et la situation personnelle, sont abordés dans la présente section. Le troisième, le besoin d'accomplissement, est abordé dans la section suivante. L'expérience et la situation personnelle sont, d'après l'étude, définies comme suit :

- satisfaction antérieure – la satisfaction à l'égard du travail ou de la situation financière personnelle peut ne pas inciter à devenir entrepreneur;
- faible envergure – mesure dans laquelle l'entrepreneur s'attend à ce que son entreprise demeure de faible envergure;
- idée précise d'entreprise – mesure dans laquelle l'entrepreneur a, dès le début, une idée précise de son entreprise qu'il entend fermement lancer;
- expérience connexe en affaires – mesure dans laquelle l'expérience de l'entrepreneur lui sert dans l'entreprise qu'il choisit de lancer;
- expérience de gestion – ampleur de l'expérience de l'entrepreneur en gestion.

La figure 3.6 fait le lien entre les variables de l'expérience et de la situation personnelle avec le reste du modèle. La variable *faible envergure* indique que les entrepreneurs qui s'attendaient à une entreprise de faible envergure s'intéressaient très peu aux objectifs. La variable de la *satisfaction antérieure* a eu une influence défavorable sur les objectifs. Les entrepreneurs qui ont une *idée précise d'entreprise* ont tendance à insister sur la *planification* et à mieux cerner l'*efficacité* personnelle. L'*expérience connexe en affaires* et l'*expérience en gestion* ont eu une faible influence mais favorable sur la *planification*, mais seule l'*expérience en gestion* a influencé l'*efficacité*.

Figure 3.6

Résultats des facteurs de base – Expérience et situation personnelle



Remarques :
1. La ligne pointillée indique un lien sans signification statistique.
2. La ligne courbe indique une corrélation entre deux variables.
3. La ligne droite pleine indique un lien significatif.

Facteurs de base – Besoin d'accomplissement

Les auteurs considèrent que le besoin d'accomplissement est un facteur de base qui diffère considérablement de l'expérience antérieure et de la situation personnelle. Même si ces facteurs ont trait à la vie de l'entrepreneur et à ses préférences personnelles, le besoin d'accomplissement est, considère-t-on, un trait acquis très jeune. D'après la recherche, les entrepreneurs comme les gestionnaires ressentent généralement avec plus d'acuité que les autres le besoin d'accomplissement; ce besoin chez les entrepreneurs ne surpasse cependant pas nécessairement celui des gestionnaires. Une personne dont le besoin d'accomplissement est grand a trois caractéristiques particulières :

- elle aime les situations où elle a la responsabilité personnelle de trouver des solutions aux problèmes;
- elle a tendance à fixer des objectifs d'accomplissement modérés et à prendre des risques calculés;
- elle veut une rétroaction concrète sur la qualité de ses réalisations.

Du point de vue des conseillers, on s'attend à ce que les personnes dont le besoin d'accomplissement est fort se fixent des objectifs assez ambitieux et détestent échouer, donc elles seront probablement des planificateurs soigneux. Elles se sentiront mises au défi par les problèmes imprévus et persisteront pour trouver des solutions. Par ailleurs, celles chez qui le besoin d'accomplissement est faible craindront les défis et hésiteront à prendre des risques. L'enjeu, pour les conseillers, est d'aider ces personnes à acquérir de la confiance en soulignant les réussites réalisées tout au long du processus de démarrage.

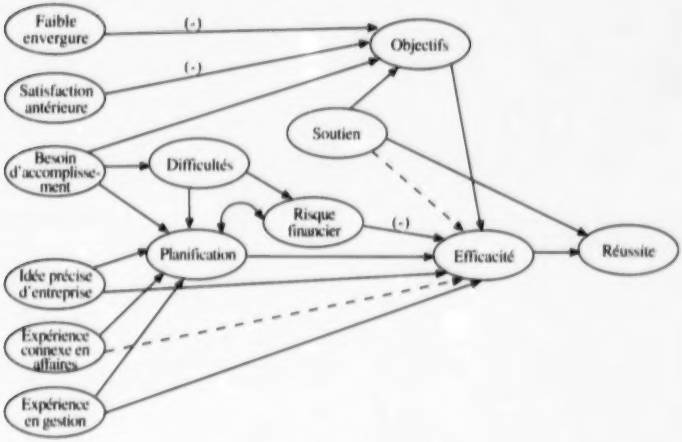
Les auteurs ont mesuré le besoin d'accomplissement au moyen de l'échelle d'orientation professionnelle et familiale qui évalue les personnes sous quatre rapports :

- la maîtrise – désir de maîtriser quelque chose avant de passer à quelque chose d'autre;
- l'orientation professionnelle – attitude favorable à l'égard du travail;
- la compétitivité – désir de l'emporter en situation de concurrence;
- le détachement personnel – absence de préoccupation à l'égard des réactions défavorables d'autrui.

D'après les résultats du sondage, il semble que le besoin d'accomplissement puisse avoir une influence considérable sur le processus de démarrage d'une entreprise. Le modèle (figure 3.7) confirme que les personnes qui ont un fort besoin d'accomplissement veulent et recherchent les objectifs stimulants et exigeants et sont motivées par les difficultés. Ces personnes n'aiment pas perdre et prennent grand soin d'éviter les erreurs en se préparant soigneusement avant d'agir.

Figure 3.7

Résultats du modèle dans son ensemble



Remarques :
1. **La ligne pointillée indique un lien sans signification statistique.**
2. **La ligne courbe indique une corrélation entre deux variables.**
3. **La ligne droite pleine indique un lien significatif.**

Conclusions

Selon les auteurs, le rapport avait pour objet de jeter un nouvel éclairage sur le processus de démarrage des entreprises. Même s'il est souvent question du lien entre le besoin d'accomplissement et l'entrepreneurship dans la documentation, l'utilisation de l'échelle d'orientation professionnelle et familiale est nouvelle. Cette échelle peut devenir un outil utile aux conseillers. Au lieu d'essayer d'évaluer la répercussion du besoin d'accomplissement sur la réussite possible, la recherche pose en hypothèse que le besoin d'accomplissement exerce le plus d'influence sur certains éléments du processus. Elle a donc pu clarifier comment ce besoin peut servir à aider les conseillers. Finalement, l'utilisation d'un vaste modèle intégré permet de montrer la complexité réelle du processus de démarrage des entreprises et facilite la compréhension des nombreuses interactions entre les variables.

Chapitre Quatre

Profil d'entreprises gérées par des femmes dans la région de l'Atlantique

Au cours des 20 dernières années, les questions liées aux femmes sur le marché du travail ont beaucoup retenu l'attention, surtout les questions d'ordre général comme la discrimination dans l'emploi, le harcèlement sexuel et les obstacles à l'avancement (le plafond de verre). Cette attention a contribué à sensibiliser davantage le public et a sans nul doute provoqué des changements d'attitudes et même des changements législatifs.

L'intérêt grandissant des dernières années à l'égard des petites entreprises et de l'entrepreneurship a incité de nombreux chercheurs et auteurs à étudier le rôle que jouent les femmes dans l'entrepreneurship. Cette situation n'est peut-être pas étonnante, car les femmes connaissent maintenant mieux le monde des affaires et possèdent plus d'expérience dans ce domaine qu'il y a 20 ans. Dans les années 90, deux générations de femmes ont acquis formation et expérience en commerce et elles sont prêtes à saisir les occasions créées par les créneaux des marchés et à mettre à profit leurs propres forces et efforts[1]. L'édition de 1992 de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique* a souligné le rôle de plus en plus important joué par les entreprises appartenant à des femmes dans notre économie. Selon le rapport, « [...] en 1964, 11 % des entreprises canadiennes appartenaient à des femmes, mais dès 1989, ce pourcentage atteignait 30 % »; en outre, « 50 % des nouvelles entreprises lancées au Canada appartiennent à des femmes ».

[1] *What's Happening to Entrepreneurship*, 1994, Mona Brandeen, Cahiers de la femme, vol. 15, no° 1.

Le présent chapitre a pour objet principal de décrire une étude[2] commandée par la Women's World Finance/Cape Breton Association (WWF/CBA) aux auteures Jody Manley et Joanne Galliran[3]. L'étude, réalisée grâce à des subventions de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, du Collège universitaire du Cap-Breton, du ministère du Développement économique et du Tourisme de la Nouvelle-Écosse, du ministère fédéral du Patrimoine canadien et d'Air Nova, visait à cerner la contribution économique des entreprises gérées par des femmes dans la région. Plusieurs autres questions connexes ont aussi été abordées, notamment les facteurs favorisant le lancement d'une entreprise, les caractéristiques des entreprises menées par des femmes, le financement, les études et la formation, le travail et la famille, la croissance et l'expansion.

Les auteures ont mené un sondage auprès de 1 400 femmes des quatre provinces de l'Atlantique entre septembre et décembre 1996; elles ont reçu 351 réponses utilisables.

Tout au long du chapitre, les auteures ont fait des comparaisons avec des données d'autres documents pour illustrer certains aspects importants.

Facteurs favorisant le lancement d'une entreprise

La figure 4.1 présente 10 facteurs (plus une catégorie appelée « autres ») qui ont incité les femmes à lancer leur propre entreprise.

On constate sans étonnement que le potentiel de gains élevés ne faisait pas partie des principales raisons invoquées par les répondantes (13,7 %) pour expliquer leur choix, car ce facteur ne constitue pas une motivation importante chez les entrepreneurs en général. La pénurie d'emplois (26,8 %) pourrait donner à penser toutefois qu'un aspect financier a joué dans la décision de lancer une entreprise. En général, les femmes ont lancé de nouvelles entreprises moins pour des raisons économiques que pour des raisons

---

[2] *Un impact économique à évaluer : Profil des entreprises gérées par des femmes au Canada atlantique*, Women's World Finance/Cape Breton Association, Sydney, 1997. À moins d'indication contraire, les données présentées dans ce chapitre sont tirées de ce rapport. Partout ailleurs dans le chapitre, nous désignerons ce rapport par l'expression « étude WWF ».

[3] Professeures adjointes, Collège universitaire du Cap-Breton (UCCB).

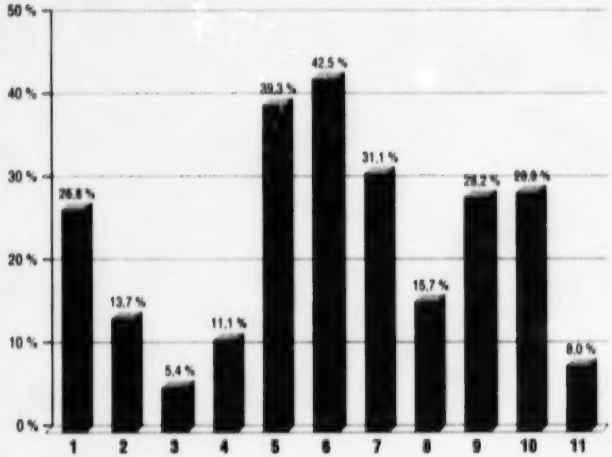
personnelles. La possibilité d'être sa propre patronne a connu le pourcentage le plus élevé, soit 42,5 %. La réalisation personnelle (39,3 %) est un autre facteur connexe important. Ces deux facteurs sont liés au besoin des individus de s'épanouir, motivation bien connue des entrepreneurs.

La perception de débouchés sur le marché (31,1 %) arrive au troisième rang des facteurs, suivie par la souplesse des conditions de travail (28,2 %) et la volonté de concilier famille et travail (28,8 %). Ce dernier facteur est un aspect important car, depuis toujours, les femmes sont perçues dans la société comme les piliers du ménage et, dans ce sondage, 72,5 % étaient mariées au moment du démarrage de l'entreprise.

Figure 4.1

Facteurs favorisant le lancement d'une entreprise

Source : Un impact économique à évaluer



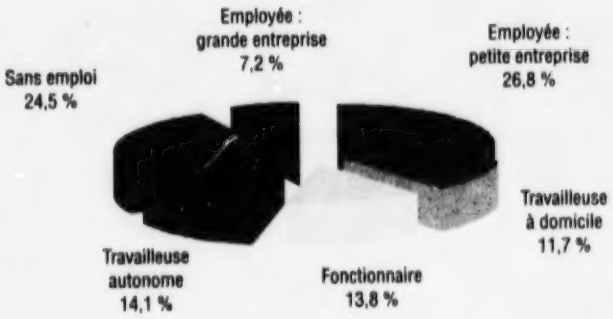
1 Pénurie d'emplois
2 Potentiel de gains plus élevés
3 Tradition familiale
4 Encouragement d'autrui
5 Réalisation personnelle
6 Occasion de devenir sa propre patronne
7 Débouchés
8 Situation d'emploi antérieure
9 Conditions de travail plus souples
10 Équilibre travail/famille
11 Autre

La figure 4.2 illustre la situation d'emploi des entrepreneures avant le lancement de l'entreprise.

Figure 4.2

Situation d'emploi avant le lancement de l'entreprise

Source : Un impact économique à évaluer

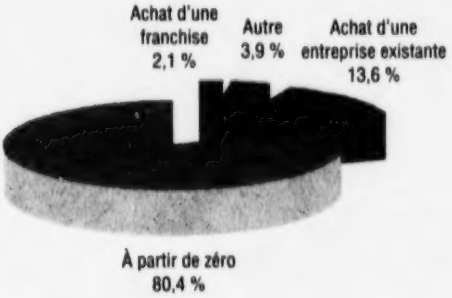


Dans 33,9 % des cas, les entrepreneures qui travaillaient dans de petites ou de grandes entreprises avant le lancement de leur propre entreprise avaient manifestement quelque expérience en affaires. Il se peut que dans le cas des petites entreprises, les femmes se soient dit que « si elle peut le faire, je le peux aussi ». Dans le cas des grandes entreprises, une femme a pu être motivée par le manque de souplesse, la possibilité d'être sa propre patronne ou d'autres raisons illustrées à la figure 4.1. Dans tous les cas, les entrepreneures proviennent de toutes sortes d'horizons. Comme le montre la figure 4.3, quelque 80,4 % des femmes ont lancé une entreprise à partir de zéro, 13,6 % ont acheté des entreprises existantes et 2,1 % ont acheté des franchises.

Figure 4.3

Mode de lancement choisi

Source : Un impact économique à évaluer



Caractéristiques des entreprises menées par des femmes au Canada atlantique

Les auteures ont cherché à déterminer le pourcentage de répondantes dans chacun des divers secteurs économiques (voir la figure 4.4). Le nombre de catégories industrielles explique que les pourcentages dans chacune d'entre elles soient assez petits. On constate, en regroupant les divers secteurs de l'industrie des services[4], que la plupart des entreprises dirigées par des femmes se retrouvent dans cette industrie. Le commerce de détail et de gros est la deuxième forme la plus courante d'entreprise dirigée par des femmes, soit 24,6 %. Il est intéressant de noter que le pourcentage de répondantes dans des secteurs « non traditionnels » semble en croissance.

Le sondage indique que 11,7 % des répondantes exploitent des entreprises dans l'industrie de la fabrication, tandis que 3,1 % œuvrent dans la construction, l'agriculture et l'industrie primaire. L'édition

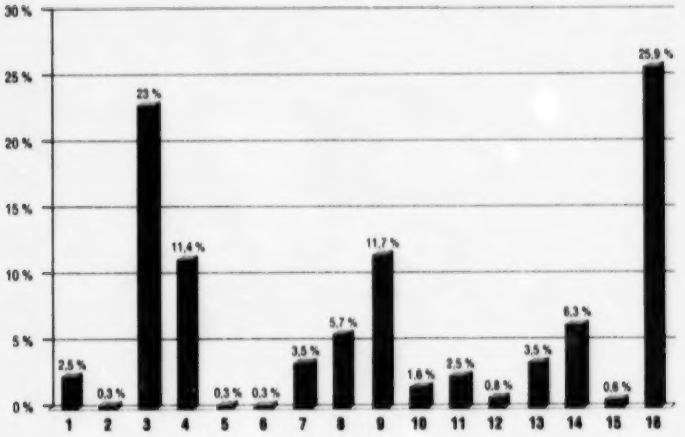
[4] Le pourcentage indiqué pour les services comprend les entreprises des secteurs suivants : services aux entreprises; services gouvernementaux; hébergement, alimentation et boissons; services personnels/d'entretien; éducation; santé et services sociaux.

de 1992 de l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique* indique que 2,7 % des travailleuses autonomes œuvraient dans l'industrie de la fabrication, tandis que 3,5 % se trouvaient dans la construction, l'agriculture et l'industrie primaire. Même si ces pourcentages ne se comparent pas parfaitement en raison des définitions, le pourcentage des travailleuses autonomes dans l'industrie de la fabrication semble à la hausse.

Figure 4.4

Secteurs-clés occupés par les entrepreneures

Source : Un impact économique à évaluer



1 Agriculture
2 Construction
3 Commerce de détail
4 Hébergement, alimentation et boissons
5 Industrie primaire
6 Transport et entreposage
7 Services personnels/d'entretien
8 Éducation
9 Industrie manufacturière
10 Commerce en gros
11 Santé et services sociaux
12 Communications/services publics
13 Finances/assurances/immobilier
14 Services aux entreprises
15 Services gouvernementaux
16 Autre

Il faut souligner que certains des pourcentages réels indiqués ci-dessus peuvent être faussés par le pourcentage élevé dans la catégorie « autre ».

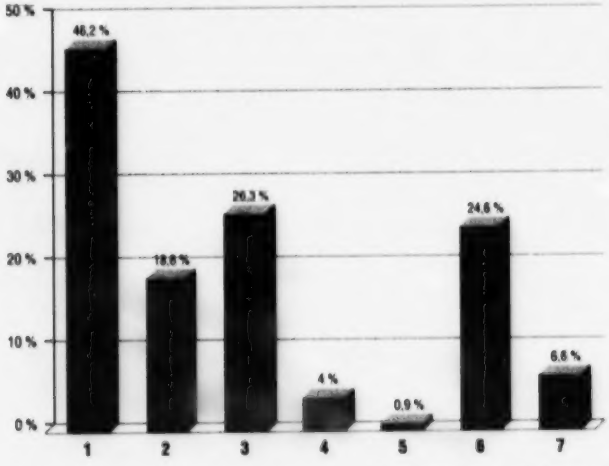
La figure 4.5 illustre la mesure dans laquelle les femmes utilisent diverses formes de technologie dans leur entreprise. Cet aspect est important, vu la nature changeante des activités des entreprises et la nécessité d'utiliser la haute technologie pour concurrencer. Selon un cinquième des répondantes, leur entreprise relevait de la « haute technologie ». Même s'il s'agit d'une description personnelle, elle indique l'importance accordée à la haute technologie. Trente-huit pour cent des répondantes ont indiqué qu'elles mettaient à profit la haute technologie dans leurs activités (voir la figure 4.5).

Près de la moitié de toutes les répondantes utilisent un ordinateur dans leur entreprise. Il n'est pas étonnant, par conséquent, que 26,3 % utilisent des modems et 24,6 % utilisent au moins Internet comme moyen de communication. L'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique – 1996* décrit l'utilisation de la technologie dans les entreprises à domicile (hommes et femmes). Par comparaison avec 1995, à peine 32 % des entreprises à domicile utilisaient des ordinateurs et 8,5 % utilisaient un modem. Les entreprises à domicile représentent 51,9 % des entreprises des répondantes (voir la figure 4.8).

Figure 4.5

Moyens technologiques utilisés

Source : Un impact économique à évaluer



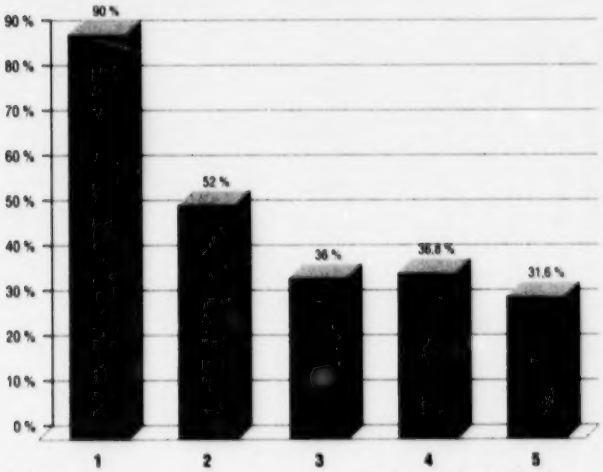
1 Informatique
2 Inventaire/comptabilité automatisés
3 Modem
4 CAO (conception assistée par ordinateur)
5 FAO (fabrication assistée par ordinateur)
6 Internet
7 Autre

L'étude WWF a également tenté de tracer le profil des entreprises gérées par des femmes par rapport aux marchés desservis, l'âge et l'emplacement de l'entreprise (voir les figures 4.6, 4.7 et 4.8).

Figure 4.6

Marchés desservis

Source : Un impact économique à évaluer

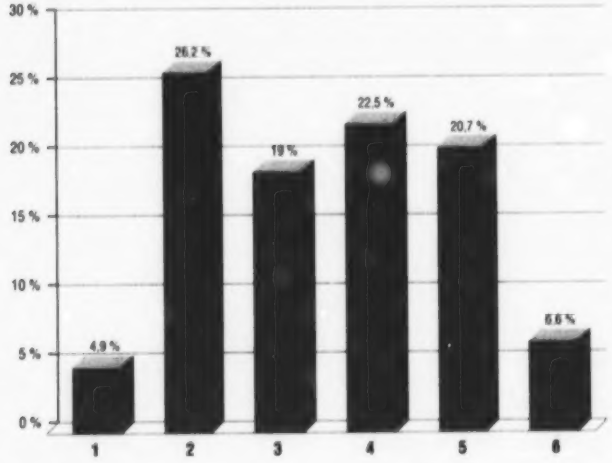


1 Marché local
2 Province (zone locale exclue)
3 Région atlantique (province exclue)
4 Autres régions du Canada
5 Extérieur du Canada

Figure 4.7

Âge de l'entreprise

Source : Un impact économique à évaluer

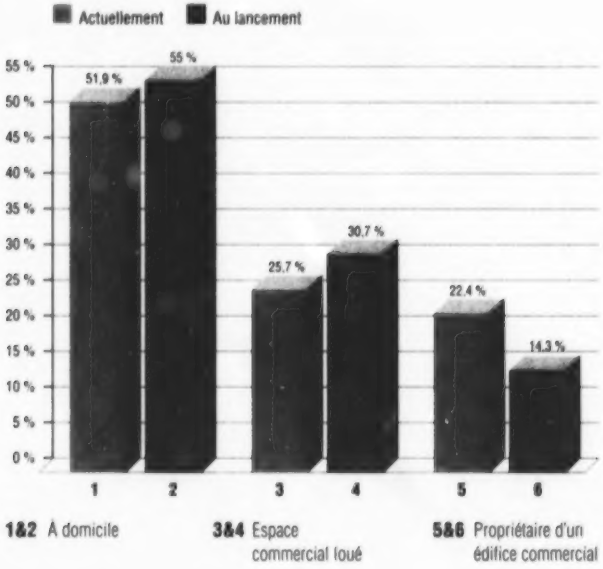


1 Moins d'un an
2 1-3 ans
3 4-5 ans
4 6-9 ans
5 10-19 ans
6 20 ans ou plus

Figure 4.8

Lieu d'affaires : au lancement et année en cours

Source : Un impact économique à évaluer



On constate sans étonnement que le marché principal de 90 % des répondantes était local. Un pourcentage élevé des entreprises (92,5 %) sont très petites (moins de cinq employés, voir la figure 4.10), et 56,2 % ont un chiffre d'affaires inférieur à 25 000 $ (figure 4.9). Toutefois, les entreprises menées par des femmes de l'échantillon semblent aller au-delà du marché local, car 52 % ont des activités à l'échelle provinciale, 36 % à l'échelle régionale, 36,8 % à l'échelle nationale et, étonnamment, 31,6 % à l'échelle internationale (figure 4.6). Cette dernière constatation surprend, car seulement 9,6 % de ces entreprises avaient un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 $. Un sondage[1] de la Banque de développement du Canada (BDC) a indiqué qu'au Canada, 28 % des entreprises appartenant à des femmes (et comptant moins de

[1] *Femmes entrepreneurs : un sondage*, 1997, Banque de développement du Canada.

99 employés) exportent actuellement leurs produits ou services. Ce résultat pourrait indiquer que les propriétaires d'entreprise dans la région de l'Atlantique « font comme » leurs homologues canadiennes en ce qui concerne la nouvelle « économie mondiale ».

Même si 31,1 % des entreprises sondées étaient assez récentes (moins de quatre ans, voir la figure 4.7), on constate qu'un fort pourcentage perdure, car 49,8 % des entreprises existaient depuis plus de cinq ans.

La figure 4.8 et les tableaux 4.1 et 4.2 montrent clairement les liens entre la taille de l'entreprise et le lieu d'affaires à mesure qu'elle croît et prend de l'expansion. Plus de 50 % des entreprises de l'étude sont des entreprises à domicile. Les jeunes entreprises sont en général à domicile et, lorsque leur chiffre d'affaires augmente, nombre d'entre elles déménagent dans des locaux loués ou achetés, par nécessité ou préférence (tableau 4.2).

Tableau 4.1

Âge de l'entreprise et emplacement

	Emplacement de l'entreprise		
Âge de l'entreprise	**à domicile**	**locaux loués**	**édifice (propriété)**
nouvelle (moins de 3 ans d'existence)	61,0 %	29,5 %	9,5 %
en croissance (4-9 années)	51,1 %	26,2 %	22,7 %
ayant atteint la maturité (10 ans ou plus)	43,0 %	20,4 %	36,6 %

Source : Un impact économique à évaluer

Tableau 4.2

Emplacement et taille de l'entreprise

	Ventes annuelles		
Emplacement	**moins de 50 000 $**	**entre 50 000 $ et 200 000 $**	**plus de 200 000 $**
à domicile	72,0 %	22,1 %	2,3 %
locaux loués	26,0 %	39,6 %	32,0 %
édifice (propriété)	22,3 %	31,6 %	44,7 %

Source : Un impact économique à évaluer

Avec l'âge (figure 4.8, tableau 4.1), les entreprises tendent à quitter le domicile pour déménager dans des locaux loués ou pour acheter un édifice dans une zone commerciale ou industrielle. De même, à mesure que les entreprises croissent, tant sur le plan du chiffre d'affaires que du nombre d'employés plus particulièrement, il devient de plus en plus difficile de demeurer à domicile. La résidence convient donc très souvent aux microentreprises qui demeurent petites. En fait, quelque 35 % des entreprises à domicile s'y trouvent depuis plus de 10 ans[6]. Le domicile sert d'incubateur à l'entreprise en expansion et lui permet de consolider ses assises et de développer des marchés, sans courir trop de risques. De plus, 48,3 % des entreprises à domicile ont des chiffres d'affaires inférieurs à 50 000 $ et ne pourraient probablement pas se permettre la location de locaux.

Impact économique

L'impact économique grandissant des entreprises gérées par des femmes constitue la principale constatation de l'étude WWF. Elle indique que les « ventes annuelles totales produites par les entreprises appartenant à des femmes dans la région de l'Atlantique sont évaluées à plus de deux milliards de dollars ». Manifestement, il s'agit là d'une importante contribution à l'économie régionale.

La majorité des répondantes de l'étude WWF possèdent des entreprises de petite taille. Par exemple, 63,4 % ont des ventes annuelles de 100 000 $ ou moins (figure 4.9) et 78,5 % comptent moins de cinq employés (figure 4.10). La distribution de l'emploi dans toutes les entreprises de la région de l'Atlantique en 1995 montre qu'environ 80 % d'entre elles font partie de la catégorie de moins de cinq employés. Le nombre moyen d'employés des entreprises de l'étude WWF se situait à 3,5.

Les résultats de l'étude sont intéressants parce qu'ils montrent la dynamique de la croissance pendant la période entre le lancement et 1997. Il convient de signaler que le sondage porte sur des entreprises « qui ont réussi » à survivre un certain nombre d'années et ne traite pas de celles qui ont échoué.

---

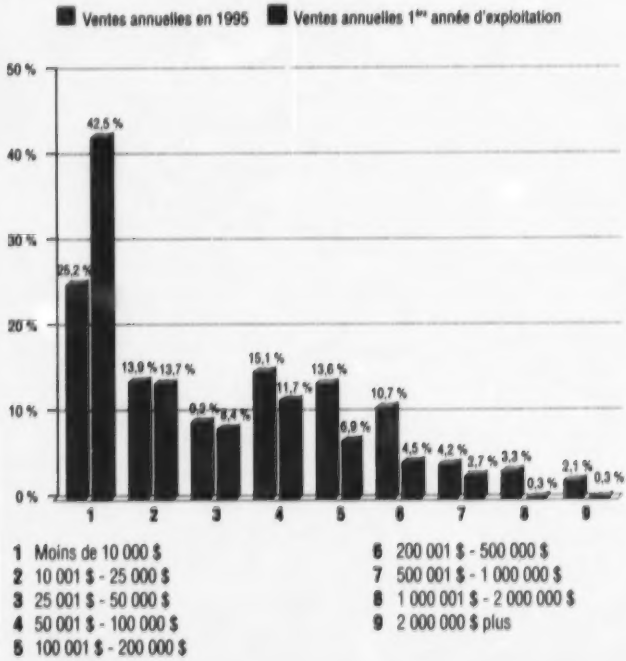
[6] *État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique – 1996*, p. 68.

La figure 4.9 illustre la croissance des entreprises qui ont réussi, d'après les ventes annuelles. Elle montre que certaines de ces entreprises sont passées de la catégorie des très petites entreprises (moins de 10 000 $) à l'une des catégories d'entreprises plus importantes, tandis que 25,2 % sont demeurées très petites. En fait, certaines entreprises peuvent avoir commencé dans une catégorie de ventes plus élevées pour passer à une catégorie de ventes de moindre envergure. Toutefois, la figure 4.9 laisse supposer que l'ensemble des entreprises qui perdurent voient leur taille augmenter et que la croissance la plus importante se manifeste dans la catégorie des 50 000 $ à 500 000 $. Par exemple, 6,9 % des répondantes ont déclaré des ventes de 100 001 $ à 200 000 $ au démarrage, par comparaison avec 13,6 % actuellement. Dans toutes les catégories de ventes au-delà de 10 000 $, les répondantes de l'étude WWF ont pris de l'expansion.

Figure 4.9

Ventes annuelles : au lancement et année en cours

Source : Un impact économique à évaluer



Le tableau 4.3 fait des corrélations entre la taille (ventes annuelles) et l'âge des entreprises. Il montre qu'avec la maturité, les entreprises ont tendance à enregistrer un volume de ventes supérieur. De plus, les entreprises ont tendance à démarrer modestement – 55,9 % des entreprises de moins de trois ans ont des ventes annuelles inférieures à 50 000 $. Par ailleurs, 61,4 % des entreprises à maturité (plus de 10 ans) affichent des ventes annuelles supérieures à 50 000 $.

Les données présentées dans l'étude WWF révèlent que le groupe de répondantes avait eu trois années assez bonnes. Seulement 17,9 % ont fait état d'une diminution des ventes, tandis que 54,1 % ont parlé d'augmentation (41,3 %) ou d'augmentation considérable (12,8 %). Cette constatation montre que celles qui survivent s'en tirent assez bien.

Tableau 4.3

Durée et taille de l'entreprise

Source : Un impact économique à évaluer

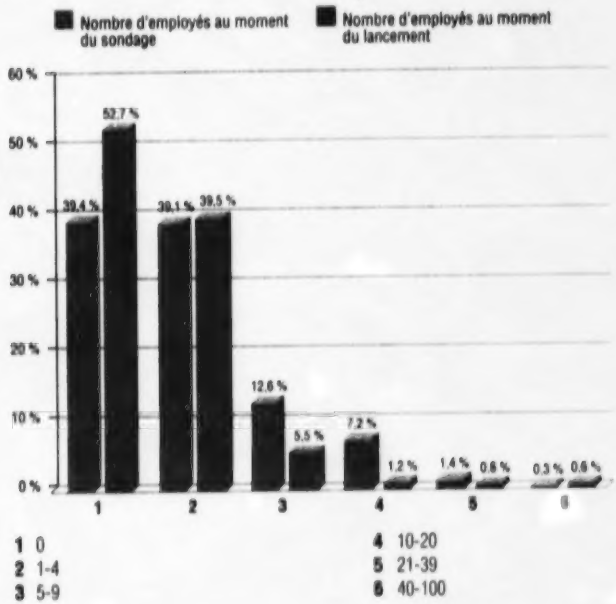
	Ventes annuelles			
Âge de l'entreprise	**moins de 50 000 $**	**entre 50 000 $ et 200 000 $**	**entre 200 000 $ et 500 000 $**	**plus de 500 000 $**
nouvelle (moins de 3 ans d'existence)	55,9 %	28,5 %	7,8 %	3,0 %
en croissance (4-9 années)	50,7 %	28,2 %	13,0 %	6,5 %
ayant atteint la maturité (10 ans ou plus)	36,6 %	30,1 %	10,8 %	20,5 %

La figure 4.10 montre la croissance de l'emploi dans les entreprises gérées par des femmes pendant leurs années d'existence.

Figure 4.10

Nombre d'employés : au lancement et année en cours

Source : Un impact économique à évaluer



Cette figure illustre une croissance semblable à celles des ventes. Par exemple, 52,7 % des entreprises n'avaient pas d'employés au démarrage, par rapport à seulement 39,4 % au moment du sondage. Par ailleurs, 7,2 % des répondantes dirigeaient au moment du sondage de 10 à 20 employés, par rapport à seulement 1,2 % au moment du lancement. Il n'est pas étonnant de constater qu'il y a un lien direct entre l'âge de l'entreprise et le nombre d'employés. C'est ce qu'illustre le tableau 4.4.

Tableau 4.4

Durée de l'entreprise et nombre d'employés

	Nombre d'employés		
Âge de l'entreprise	**moins de 5 employés**	**entre 5 et 9 employés**	**10 employés ou plus**
nouvelle (moins de 3 ans d'existence)	86,9 %	7,5 %	5,6 %
en croissance (4-9 années)	78,0 %	12,0 %	9,8 %
ayant atteint la maturité (10 ans ou plus)	68,5 %	20,0 %	11,6 %

Source : Un impact économique à évaluer

Quelque 86,9 % des entreprises qui existent depuis moins de trois ans emploient moins de cinq personnes et seulement 5,6 % emploient plus de 10 personnes. On constate cependant qu'une proportion importante des entreprises à maturité, celles qui existent depuis plus de 10 ans, sont demeurées de petites entreprises. Parmi elles, 68,5 % emploient encore moins de cinq employés et seulement 11,6 % emploient plus de 10 employés. On peut donc dire que même s'il semble y avoir croissance des ventes et de l'emploi au fil des ans pour le groupe sondé, un fort pourcentage des entreprises demeurent petites (moins de cinq employés), quel que soit leur âge.

Il semble que la taille des entreprises appartenant à des femmes dans la région de l'Atlantique diminue. En 1990, 29 % des entreprises appartenant à des femmes ne comptaient aucun employé[7]. Selon l'étude WWF, cette proportion est passée à 39,4 %. De plus, le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes et comptant plus de cinq employés est passé de 28 % en 1990[8] à 21,5 % en 1996. Une partie de ce changement structurel peut s'expliquer par le fait que les petites entreprises recourent au travail à contrat au lieu d'embaucher du personnel supplémentaire. Cette méthode restreint la croissance interne. L'étude WWF indique que 27,7 %[9] de toutes les entreprises

[7] *État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique – 1992*, p. 111.
[8] Ibid.
[9] Étude WWF, p. 31, figure 17.

du sondage ont recours au travail à contrat pour plus de 10 000 $ par année et de ce nombre, 15,1 % ont accordé des contrats d'une valeur supérieure à 20 000 $ par année. Ces décisions de gestion pourraient traduire une attitude prudente à l'égard de l'expansion pendant une période d'incertitude économique, tandis que seulement 36 % indiquent avoir recours à des contractuels.

Une autre indication de la prudence des répondantes est l'envergure du salaire ou des gains retirés de l'entreprise. Le niveau assez faible de salaire est également une manifestation du caractère d'incubateur que revêtent les petites entreprises appartenant à des femmes. Le tableau 4.5 montre le lien entre le niveau de salaire et l'âge de l'entreprise.

Tableau 4.5

Durée de l'entreprise et salaire ou gains tirés de cette entreprise

	Salaire ou gains			
Âge de l'entreprise	**aucun salaire ou gain**	**moins de 20 000 $**	**entre 20 000 $ et 50 000 $**	**plus de 50 000 $**
nouvelle (moins de 3 ans d'existence)	25,0 %	64,5 %	10,5 %	0,0 %
en croissance (4-9 années)	17,1 %	60,7 %	17,8 %	4,3 %
ayant atteint la maturité (10 ans ou plus)	8,7 %	54,5 %	29,4 %	7,6 %

Source : Un impact économique à évaluer

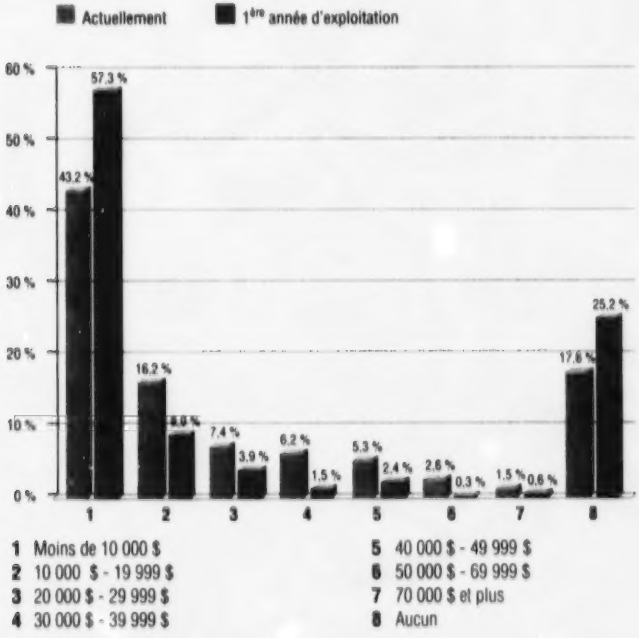
Il est intéressant de signaler que 25 % des femmes propriétaires d'entreprise de moins de trois ans ne retiraient aucun salaire. Cette constatation montre clairement que ces entreprises poursuivaient des activités à temps partiel et que les propriétaires ne comptaient pas sur l'entreprise pour vivre. Quand l'entreprise prend de la maturité, ce pourcentage descend à 8,7 %. Seulement 10,5 % des propriétaires de jeunes entreprises retiraient des salaires se situant entre 20 000 $ et 50 000 $. Ce pourcentage passe à 29,4 % quand l'entreprise atteint la maturité.

Lorsqu'on considère l'échantillon dans son ensemble au moment du sondage (figure 4.11), plus de 43 % des femmes retiraient des salaires inférieurs à 10 000 $ et 17,6 % ne retiraient aucun salaire. Seulement 23 % d'entre elles retiraient un salaire de 20 000 $ ou plus.

Figure 4.11

Salaire ou gains tirés annuellement de l'entreprise (dans les débuts et actuellement)

Source : Un impact économique à évaluer



Des salaires ou des gains si faibles pour les femmes de l'échantillon laissent supposer que : a) les ventes de l'entreprise ne peuvent pas permettre plus; b) les femmes ont tendance à faire preuve de prudence et préfèrent alimenter l'entreprise en gardant les profits pour la croissance; c) exploitent l'entreprise à temps partiel; ou d) sont sous-capitalisées au départ et ont de la difficulté pendant la période de croissance.

Financement

Le capital de démarrage et le capital permanent des petites entreprises, qu'elles appartiennent à des hommes ou des femmes, posent un problème depuis des années. La plupart des entreprises se fondent sur des investissements personnels et, presque toujours, le système bancaire commercial pour appuyer leurs activités. De nombreuses études ont cherché à déterminer si les petites entreprises font l'objet de discrimination par rapport aux grandes entreprises. L'étude la plus remarquable à ce sujet est celle de Wynant-Hatch réalisée en 1991[10]. Même si les preuves sont en majeure partie empiriques, les femmes semblent toujours faire l'objet de discrimination lorsqu'elles veulent obtenir du financement[11]. « Les femmes propriétaires d'entreprise qui sortent d'une expérience bancaire ont l'impression de ne pas avoir été traitées avec respect et sont moins à l'aise dans ce genre d'expérience »[12].

L'étude WWF fait état précisément de l'expérience des femmes dans la région en ce qui concerne le capital de démarrage, d'autres formes de financement, les exigences de garantie et les rapports généraux avec les prêteurs. La figure 4.12 présente les sources du capital de démarrage des répondantes.

Le capital de démarrage vient surtout de ressources personnelles, notamment des économies personnelles (66 %), de la vente de biens personnels (8,3 %) et des prêts de membres de la famille et d'amis (20,3 %). Même si les organismes gouvernementaux sont importants (12 %), 34,3 % des répondantes ont eu recours à des banques commerciales. Ces pourcentages pour les femmes sont semblables à ceux qui ont été donnés en 1992 dans le rapport sur l'*État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique* (p. 117). En 1990, les pourcentages comparables étaient les suivants : économies personnelles (58,5 %), famille (25,7 %), gouvernement (17,6 %) et banques (39,4 %). Autrement dit, il ne semble pas y avoir eu beaucoup de changements pendant ces sept années dans la combinaison des sources de financement utilisées par les femmes au démarrage de leur entreprise.

---

[10] *Banks and Small Business Borrowers*, 1991, L. Wynant et J. Hatch, The Western Business School, Université de Western Ontario, London, Ontario.

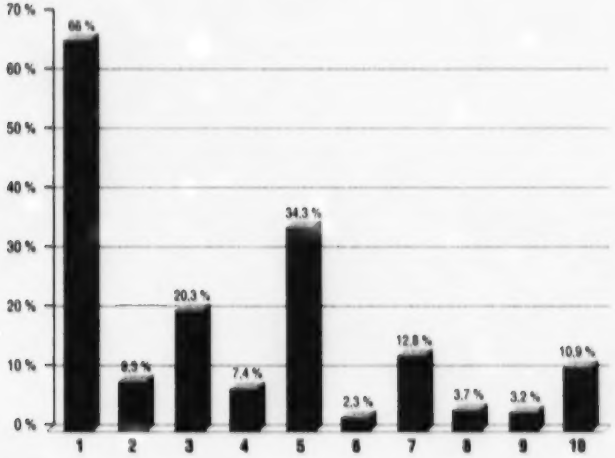
[11] *Giving Credit Where It's Due: Women Business Owners and Canadian Financial Institutions*, Allan L. Riding et Catherine S. Swift, dans les délibérations de la Cinquième conférence canadienne du Conseil international de la petite entreprise, 1988.

[12] *Gender and Banking with the Small Business Client*, 1994, L. Fabowale, B. Orser, A. Riding et C. Swift, Cahiers de la femme, vol. 15, no° 1.

Figure 4.12

Sources de capital de démarrage

Source : Un impact économique à évaluer



1 Épargne
2 Vente de biens personnels
3 Prêts des amis et proches
4 Cartes de crédit
5 Banques, caisses populaires
6 BDC
7 Autres organismes gouvernementaux
8 Autres institutions financières
9 Régime de rente/de retraite
10 Autre

Le tableau 4.6 présente une comparaison des sources de capital de démarrage citées par l'étude WWF et différents autres groupes.

Lorsqu'on examine toutes les PME du Canada et de la région de l'Atlantique, qu'elles appartiennent à des hommes ou à des femmes, on constate que, collectivement, les uns comme les autres ont pu utiliser leurs investissements personnels comme levier financier pour obtenir un financement par emprunt dans une mesure plus importante que les femmes seulement, tant dans la région de l'Atlantique qu'au Canada en général.

Tableau 4.6

Sources de financement – Analyse comparée

Financement actuel	Entrepreneures au Canada atl.	Ens. des PME du Canada atl.	Ens. des PME du Canada	Entrepreneures au Canada
épargne personnelle	66,0 %	45,0 %	39,0 %	46,0 %
banques et autres institutions financières	38,0 %	65,0 %	51,0 %	39,0 %
prêts du gouvernement, BDC	14,9 %	22,0 %	15,0 %	11,0 %
prêts d'amis ou de membres de la famille	20,3 %	12,0 %	12,0 %	12,0 %

Source : Un impact économique à évaluer

L'étude WWF a précisé le pourcentage de femmes propriétaires d'entreprise qui avaient eu de la difficulté à obtenir du financement au moment du démarrage et qui en ont toujours. Au moment du démarrage, 35,1 % des répondantes ont indiqué avoir eu des problèmes pour obtenir du financement, tandis que 31,7 % ont eu des problèmes ultérieurement, à d'autres stades de développement de leur entreprise. Il fallait, la plupart du temps au moment du démarrage, un cosignataire. Dans 55 % des cas, les entrepreneures ont dû mettre en garantie des biens personnels.

Étonnamment, les rapports entre les institutions prêteuses et les répondantes semblent être assez bons. Au démarrage, 66,2 % ont dit qu'elles n'avaient eu aucun problème à traiter avec les prêteurs, selon toute probabilité parce que les deux tiers du financement du démarrage provenaient de sources personnelles et que les rapports avec les institutions prêteuses ont été limités. De plus, 89,2 % des répondantes avaient des rapports de travail de moyens à bons avec les prêteurs au moment du sondage, par rapport à 83,3 % au moment du démarrage de l'entreprise.

On peut dire, en général, que les bons rapports avec les prêteurs sont fonction de la mesure dans laquelle des sources personnelles sont utilisées pour financer l'entreprise (66 %); de la présence de

cosignataires (conjoint et amis); ou de la mise en garantie de biens personnels. Ces garanties offrent une assurance aux institutions prêteuses qui ont tendance à se fier au bilan.

Études et formation

En 1986, 12,8 % des travailleuses autonomes au Canada n'avaient pas terminé des études secondaires, tandis que 43,1 % avaient terminé des études de niveau postsecondaire (diplômes de 1er et de 2e cycle)[11]. Dans l'étude WWF, 82,9 % des entrepreneures avaient fait des études postsecondaires. Même si la comparaison n'est pas strictement valable, elle n'en indique pas moins que les entrepreneures sont en général plus scolarisées qu'auparavant.

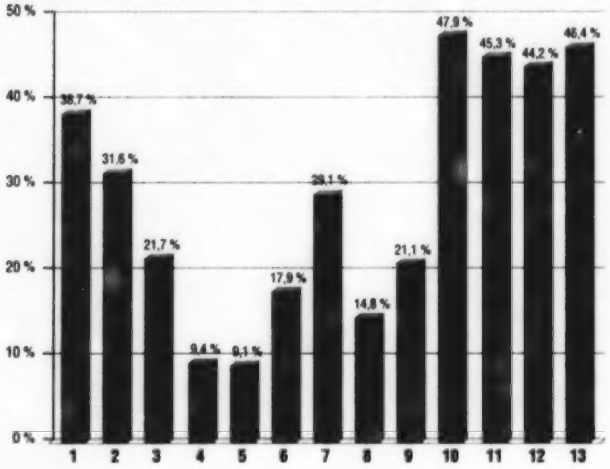
Outre les études générales assez considérables, les répondantes ont indiqué qu'elles avaient suivi une autre formation (soit des cours, soit des séminaires) liée à leurs activités. La plupart des domaines de formation ont trait à la gestion commerciale, comme le montre la figure 4.13.

[11] *État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique – 1992*, p. 107.

Figure 4.13

Compétences en gestion acquises grâce à de la formation

Source : Un impact économique à évaluer



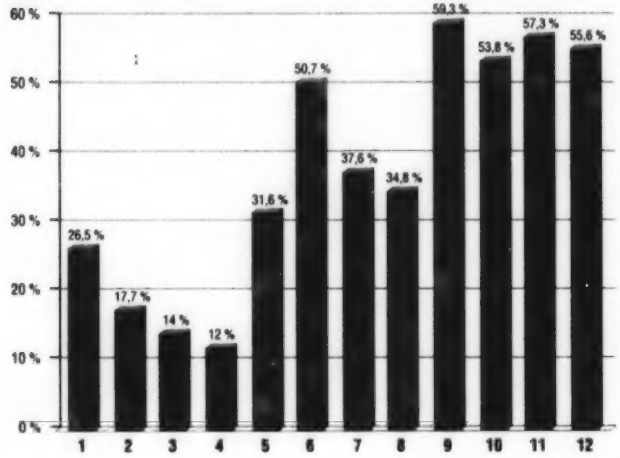
1 Informatique
2 Gestion financière
3 Gestion du temps
4 Tenue de livres/comptabilité
5 Gestion des employés
6 Commercialisation/promotion
7 Planification d'entreprise
8 Études de marché
9 Contrôle de la qualité
10 Contrôle d'inventaire
11 Gestion de production
12 Ventes/mise au point de produits
13 Financement stable

Les domaines où la formation semble la plus nécessaire sont le contrôle d'inventaire (47,9 %), la gestion de la production (45,3 %), la vente/mise au point de produits (44,2 %) et le financement (46,4 %). La formation en informatique était également importante (38,7 %). Ces domaines sont aussi ceux où les entrepreneures ont recours aux conseils et au soutien d'autrui (figure 4.14).

Figure 4.14

Domaines où les entrepreneures ont recours aux conseils et au soutien d'autrui

Source : Un impact économique à évaluer



1 Informatique
2 Gestion financière
3 Gestion du temps
4 Tenue de livres/comptabilité
5 Gestion des employés
6 Commercialisation/promotion
7 Planification d'entreprise
8 Études de marché
9 Contrôle de la qualité
10 Contrôle d'inventaire
11 Gestion de production
12 Financement stable

Il est intéressant de noter que 47,3 % des entrepreneures se fient à leurs propres connaissances et compétences en gestion commerciale, par exemple en gestion des employés. Seulement 9,1 % ont suivi une formation additionnelle pour combler des lacunes dans ce domaine. Ce résultat va dans le sens de l'opinion généralement répandue chez les entrepreneures selon laquelle un de leurs atouts est leur facilité à traiter avec les gens.

Lorsqu'on leur a demandé leurs besoins futurs en formation, les répondantes ont cité en dernier lieu la gestion des employés, tandis que d'autres domaines comme la planification et le marketing occupent les premières places. Il pourrait cependant y avoir une corrélation directe entre le petit nombre d'employés dans les

entreprises sondées et leur intérêt en apparence peu marqué pour les questions de ressources humaines. Il faut signaler que les entrepreneures sont en affaires depuis plus ou moins de temps et qu'elles commencent probablement à se rendre compte que la planification du marketing et la planification en général sont des éléments à long terme importants de la gestion d'une entreprise fructueuse.

Travail et famille

Lorsqu'on pense aux entrepreneures, diverses questions viennent à l'esprit, notamment l'état civil, les enfants et les responsabilités du ménage, de même que les conflits de rôle liés à ces divers rapports. Selon l'étude WWF, 72,5 % des entrepreneures de l'échantillon étaient mariées et 7,2 % de plus avaient un « conjoint ». De ce nombre, 50,8 % avaient des enfants vivant dans le ménage. Les entrepreneures doivent concilier les exigences du travail à l'extérieur du foyer, avec les travaux ménagers et le soin des enfants, et dans la plupart des cas, le conjoint.

Les entrepreneures se considèrent plus déterminées, avec plus d'initiative, plus indépendantes, plus assidues et plus créatives[14] que les hommes. Plus de 70 % des répondantes ont dit que les responsabilités familiales ne constituaient pas un obstacle important à la gestion d'une entreprise.

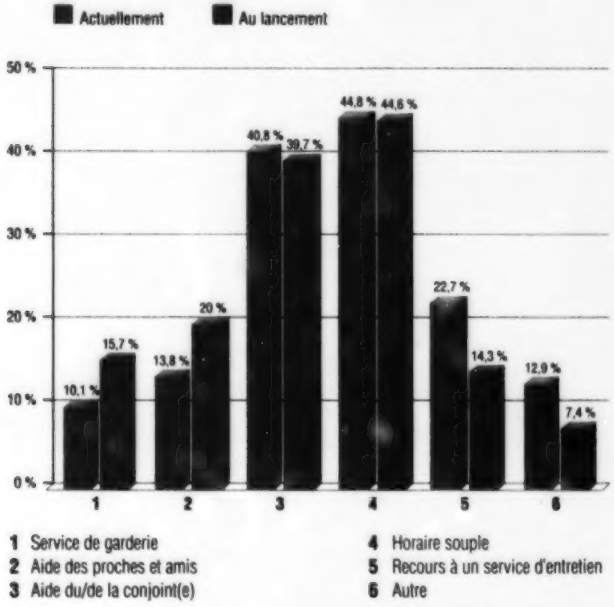
La figure 4.15 montre les stratégies utilisées par les entrepreneures pour concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Même si diverses stratégies ont parfois été utilisées ensemble, les deux principales stratégies consistaient à compter sur le conjoint (39,7 %) et à organiser les heures de travail en fonction des engagements familiaux (44,6 %). L'aide extérieure comme les garderies, la famille, les amis, et les services de nettoyage était moins utilisée (respectivement 15,7 %, 20 % et 14,3 %).

[14] *État de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique – 1992*, p. 125.

Figure 4.15

Stratégies pour garder l'équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales

Source : Un impact économique à évaluer



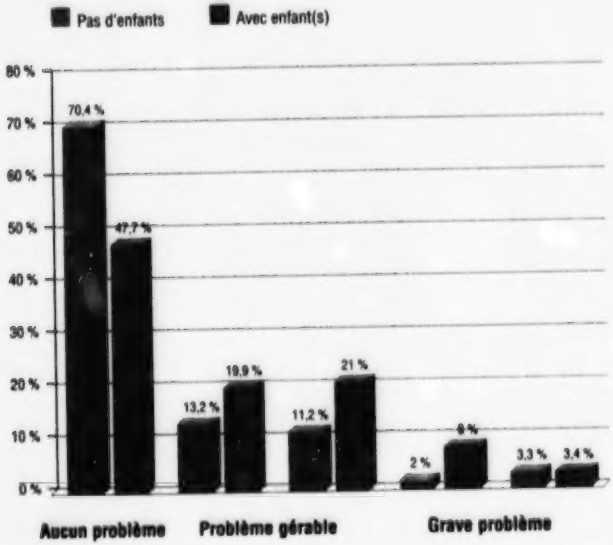
1 Service de garderie
2 Aide des proches et amis
3 Aide du/de la conjoint(e)
4 Horaire souple
5 Recours à un service d'entretien
6 Autre

Pour certaines entrepreneures, les enfants constituent un défi particulier. La figure 4.16 illustre la perception de la famille comme un obstacle à l'exploitation d'une entreprise. Chez les femmes sans enfants, 83,6 % voient très peu de problèmes. Lorsque le ménage compte des enfants, 67,6 % perçoivent le problème comme assez secondaire. Seulement un très petit pourcentage (3,4 %) des entrepreneures voient toute la question de la famille et des enfants comme un problème grave. Ce faible pourcentage reflète peut-être le fait que les femmes ont adopté des stratégies pour composer plus aisément avec la question de l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales.

Figure 4.16

Par rapport à la présence d'enfants : perception de responsabilités familiales comme un obstacle à l'exploitation d'une entreprise

Source : Un impact économique à évaluer



Croissance et expansion

Le dernier chapitre de l'étude WWF porte sur la croissance et l'expansion. L'avenir des petites entreprises appartenant à des femmes dépendra a) du désir de croissance, b) de l'aptitude à la croissance (très souvent à l'extérieur du domicile) et c) de la possibilité de croître (marchés/produits). Une étude de Judith Potts[15] indique que « moins d'entreprises gérées par des femmes que d'entreprises gérées par des hommes ou gérées par les deux ont connu une croissance du revenu brut de l'entreprise ». L'étude WWF a d'encourageant que près de 42 % des répondantes prévoient quelque forme d'expansion et chez les entrepreneures « axées sur la

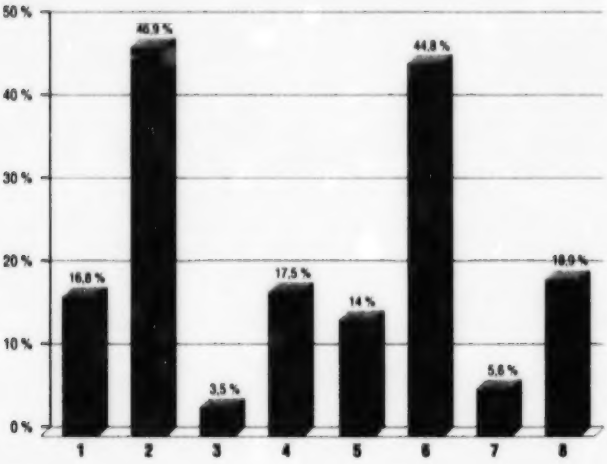
[15] *Gender of Owner Plays a Role in Business Growth*, 1994, Judith Potts, Cahiers de la femme, vol. 15, n° 1.

croissance », 69,8 % prévoient le faire au cours des deux ou trois prochaines années. Parmi celles qui prévoient une croissance, 76,2 % prévoient une augmentation des ventes et 65 % une augmentation du personnel. La plupart prévoient également une augmentation des profits (81,4 %). La figure 4.17 présente les stratégies d'expansion prévues par les répondantes qui ont fait des prévisions en ce sens.

Figure 4.17

Stratégies en vue d'une expansion

Source : Un impact économique à évaluer



1 Ouverture de succursales
2 Diversification
3 Franchisation de l'entreprise
4 Exportation (produits/services)
5 Extension des marchés d'exportation
6 Nouveaux produits/marchés
7 Acquisition d'autres entreprises
8 Autre

Un très fort pourcentage des répondantes avaient un esprit visionnaire, car 46,9 % souhaitent diversifier et 44,8 % aimeraient développer de nouveaux produits ou services, et de nouveaux marchés. Les exportations semblent aussi avoir de l'importance, car 31,5 % faisaient des exportations un élément de leurs stratégies d'expansion.

Conclusions

Nous avons tenté, dans ce chapitre, de mettre en lumière les principales constatations de l'étude WWF sur l'impact économique des femmes propriétaires d'entreprise dans la région de l'Atlantique. On y aborde, outre l'impact purement économique, certaines autres questions importantes reliées aux entreprises gérées par des femmes. L'étude montre que ces entreprises de la région de l'Atlantique contribuent de façon considérable à l'économie, que les entrepreneures ont un degré élevé de détermination et de ténacité et qu'elles sont optimistes, malgré les obstacles qu'elles doivent surmonter pour créer et développer une entreprise.

Chapitre Cinq

Compétitivité régionale

L'Organisation de coopération et de développement économiques définit la compétitivité comme « la mesure dans laquelle un pays peut, dans un contexte de marché libre et loyal, produire des biens et des services qui répondent aux normes des marchés internationaux tout en assurant et en augmentant le revenu réel de sa population à long terme[1] » . Même si elle n'est pas un pays, la région de l'Atlantique est en concurrence avec les autres régions canadiennes et d'autres pays à l'échelle internationale, tant pour la vente de biens et services que pour l'attraction d'investissements. Dans ce contexte, il est primordial de comprendre les facteurs et les indicateurs qui gouvernent et déterminent la compétitivité dans la région de l'Atlantique.

Le présent chapitre résume les résultats d'une étude récente sur la compétitivité de la région de l'Atlantique, traite des enjeux de la région à cet égard et décrit les stratégies qu'elle peut adopter pour améliorer sa position concurrentielle. Le chapitre est en grande partie fondé sur cinq études commandées par l'APECA et sur une table ronde coparrainée par la Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique (CCPA) et l'APECA. La première étude[2] examine les facteurs coûts régiospécifiques et les indicateurs de la qualité de vie. La deuxième étude[3] compare la situation socio-économique de la région de l'Atlantique avec celle des pays du G7. La troisième étude[4] compare le rendement économique et le potentiel de développement

[1] *Le Canada atlantique et le monde : Comparaison du développement.* 1996, North American Policy Group, Dalhousie University, Halifax (Nouvelle-Écosse), p. 3.

[2] *Une comparaison des coûts d'affaires 1996 dans la région atlantique du Canada et aux États-Unis.* 1996, KPMG Management Consulting, en association avec Business Development Information Incorporated (BDI Inc.), Halifax (Nouvelle-Écosse).

[3] *Étude de la région de l'Atlantique à partir de l'indice du développement humain.* 1996, Informetrica Limited, Ottawa.

[4] *Le Canada atlantique et les 50 États : Comparaison de leur développement.* 1996, North American Policy Group, Dalhousie University, Halifax (Nouvelle-Écosse).

de la région de l'Atlantique avec ceux de 50 États américains. La quatrième étude[5] compare la compétitivité de la région de l'Atlantique avec celle des grandes économies mondiales. La dernière étude[6] est une version actualisée et augmentée de l'étude réalisée en 1996 par KPMG Management Consulting (KPMG) sur les coûts d'affaires dans la région de l'Atlantique et aux États-Unis. Ce rapport, réalisé en 1997, présente une comparaison à jour avec les États-Unis et comprend également une comparaison des coûts d'affaires dans la région de l'Atlantique et cinq pays d'Europe.

Ces cinq études tracent, à elles toutes, un portrait complet de la compétitivité de l'économie de la région de l'Atlantique. Le rapport[7] sur la table ronde de l'APECA/CCPA résume les points forts et les points faibles de la région de l'Atlantique, et propose des moyens susceptibles d'améliorer sa position concurrentielle dans l'économie mondiale.

Le reste du chapitre présente un aperçu de la recherche sur la compétitivité dans la région de l'Atlantique, un cadre qui permet de comprendre la compétitivité, un débat sur les difficultés de l'améliorer, de même que les stratégies proposées pour ce faire.

Aperçu de la recherche

Les études réalisées pour le compte de l'APECA et dont il est question dans le présent chapitre représentent la première tentative faite pour appliquer à l'échelle régionale des modèles nationaux et internationaux de la compétitivité. À ce titre, elles visaient les objectifs suivants :

- placer la région de l'Atlantique dans une perspective nord-américaine et mondiale, à l'aide de mesures normalisées reconnues internationalement;
- montrer que la région de l'Atlantique possède de réelles assises pour concurrencer et croître, en particulier par rapport aux États-Unis;
- cerner les points forts de la région afin de promouvoir les débouchés et d'attirer les investissements;

---

[5] *Le Canada atlantique et le monde : Comparaison du développement.* 1996, North American Policy Group, Dalhousie University, Halifax (Nouvelle-Écosse).

[6] *L'avantage concurrentiel du Canada Atlantique - Une comparaison des coûts des entreprises au Canada atlantique, en Europe et aux États-Unis.* 1997, KPMG Canada et Prospectus Inc.

[7] *Une nouvelle vision économique du Canada atlantique.* 1996, Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique.

- déterminer les domaines précis où des lacunes existent et pour lesquelles s'imposent des politiques et des programmes;
- détruire le mythe selon lequel la région de l'Atlantique n'est pas un endroit concurrentiel pour les investissements[8].

Une brève discussion suit sur les antécédents, la méthodologie et les constatations principales de chacune des études sur la question précise de la compétitivité régionale. Cette discussion est structurée et présentée selon les facteurs déterminants clés suivants de la compétitivité : les coûts des entreprises, le développement humain, le rendement économique et le potentiel de développement.

Coûts des entreprises. Comme on l'a indiqué précédemment, l'APECA a commandé deux études axées sur les coûts des immobilisations et de l'exploitation jugés régiospécifiques. La première, réalisée par KPMG/BDI en 1996[9], compare les coûts financiers et autres de l'implantation et de l'exploitation d'une entreprise dans 28 villes : 12 aux États-Unis et 16 dans la région de l'Atlantique. Sept des villes américaines sont situées dans l'Est. Sept secteurs d'activité sont représentés dans l'étude, soit les produits surgelés, les appareils médicaux, les logiciels, les télécommunications, les plastiques, la métallurgie, l'électronique et les instruments. Ces secteurs ont été choisis pour assurer la représentation de secteurs déjà établis et de secteurs naissants, de ceux dont les exigences relativement au coût des immobilisations et de l'exploitation varient, et de ceux qui témoignent du potentiel économique de la région de l'Atlantique.

Les coûts régiospécifiques des immobilisations et de l'exploitation examinés dans l'étude comprennent les coûts des terrains industriels, les coûts de construction, de main-d'œuvre, d'électricité, de transport et de distribution, les frais d'intérêts et les impôts. Ces coûts représentent environ 36 % de tous les coûts pour tous les types d'entreprise analysés. Les autres, notamment les coûts des matières premières, sont présumés égaux aux fins de la recherche. L'étude a

---

[8] *Une nouvelle vision économique du Canada atlantique.* 1996, Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique, p. A1.

[9] *Une comparaison des coûts d'affaires 1996 dans la région atlantique du Canada et aux États-Unis.* 1996, KPMG Management Consulting, en association avec Business Development Information Incorporated (BDI Inc.), Halifax (Nouvelle-Écosse).

brièvement porté sur les facteurs non financiers suivants qui influencent le choix d'un emplacement : les caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris la formation et les relations de travail; les indicateurs économiques, notamment la dette publique et le taux actuel d'inflation; des facteurs financiers personnels, notamment le coût du logement, le coût de la vie et les taux d'imposition; et finalement, des questions de sécurité comme le taux de criminalité contre la personne et les biens.

L'étude utilise un modèle informatique qui prévoit les coûts et projette l'information financière pour une entreprise type dans chaque ville, pendant une période de 10 ans à partir de son lancement. Les caractéristiques normalisées pour chaque entreprise type, notamment les produits de la vente, les investissements dans la machinerie et l'équipement, de même que les besoins en fonds de roulement et en personnel, ont été déterminées avec l'aide des représentants de l'industrie et sont demeurées constantes pendant toutes les phases de l'étude. Les conclusions principales sont les suivantes :

- les coûts d'investissement initial sont moindres dans la région de l'Atlantique pour chaque secteur d'activité, en raison surtout du coût inférieur d'achat des terrains et de construction;
- les coûts d'exploitation sont moindres dans la région de l'Atlantique pour chaque secteur d'activité, en raison surtout des coûts inférieurs de la main-d'œuvre et des avantages sociaux;
- l'avantage que confèrent les coûts à la région de l'Atlantique se maintient pour un très grand nombre de taux de change;
- les salaires sont moins élevés dans la région de l'Atlantique qu'aux États-Unis, toutefois l'indice du coût de la vie et les prix du logement sont aussi moins élevés;
- les taux de criminalité et d'homicides sont moins élevés dans la région de l'Atlantique que dans les États américains.

La deuxième étude[10], réalisée par KPMG en 1997, élargit l'analyse comparative des coûts des entreprises de l'étude de 1996 et ajoute cinq pays d'Europe, de même que d'autres villes des États-Unis et du Canada. En tout, 42 villes ont été choisies, 27 en Amérique du Nord et 17 en Europe. Il existe deux différences notables entre les deux

[10] *L'avantage concurrentiel du Canada Atlantique – Une comparaison des coûts des entreprises au Canada atlantique, en Europe et aux États-Unis*, 1997, KPMG Canada et Prospectus Inc.

études. Premièrement, l'industrie pharmaceutique est incluse dans l'analyse de 1997. Deuxièmement, les facteurs non financiers occupent moins de place dans la seconde étude.

Pour établir des comparaisons à l'échelle internationale et régionale, les coûts sont analysés en fonction d'une moyenne de trois à quatre villes représentatives dans chaque pays et d'une moyenne pour la région de l'Atlantique. On y trouve en outre les données se rapportant précisément à chacune des 42 villes. Les résultats de cette comparaison internationale renforcent les conclusions de l'étude de 1996. La région de l'Atlantique possède des coûts d'investissement initial inférieurs à ceux de tous les autres endroits, une fois encore parce qu'il coûte moins cher d'y acheter des terrains et de construire. Les coûts d'exploitation sont également les moins élevés dans la région de l'Atlantique, ce qui s'explique par les coûts inférieurs de la main-d'œuvre et des avantages sociaux. En général, la région de l'Atlantique s'est classée au premier rang, suivie immédiatement du Canada, pour chacun des secteurs d'activité examinés. Finalement, la région de l'Atlantique comprend quatre des villes les moins coûteuses parmi les 42 étudiées.

Développement humain. Cette étude[11], réalisée par Informetrica Limited, vise à analyser les indicateurs de développement économique et social dans la région de l'Atlantique et à les comparer avec ceux des pays du G7. L'information obtenue grâce à cette étude vient compléter la recherche sur les coûts des entreprises décrits précédemment et la base d'information sur la région de l'Atlantique à l'intention des investisseurs nationaux et étrangers éventuels.

La méthodologie utilisée dans cette étude consistait à élaborer des mesures pour la région de l'Atlantique fondées sur l'indicateur du développement humain des Nations Unies (IDH) et le Rapport mondial sur le développement humain du Programme de développement des Nations Unies. L'IDH regroupe des mesures de la longévité, des connaissances et du niveau de vie en une mesure plus large du développement humain ou du statut socio-économique. Le Rapport mondial sur le développement humain, tout en intégrant des éléments

[11] *Étude de la région de l'Atlantique à partir de l'indice du développement humain.* 1996, Informetrica Limited, Ottawa.

de l'IDH, comprend d'autres aspects du développement humain et d'autres sujets de nature socio-économique. La combinaison de ces deux éléments donne une évaluation plus complète du développement humain. On a ensuite comparé la région avec le Canada et d'autres pays industrialisés à l'aide de ces mesures.

Les résultats de l'analyse indiquent que si la région de l'Atlantique avait été incluse dans le classement de l'IDH des Nations Unies en 1992, elle se serait classée au deuxième rang, après le Canada. De plus, le rapport a fait ressortir les points forts et les enjeux suivants pour la région :

Points forts :
- santé et longue espérance de vie
- engagement à l'égard de l'éducation
- distribution du revenu plus équitable
- abondance des ressources hydrauliques renouvelables internes
- faible taux d'inflation
- croissance économique supérieure à la moyenne
- forte croissance de la rémunération des employés

Principaux enjeux :
- faible taux d'industrialisation
- taux de chômage élevé, en particulier chez les jeunes
- ralentissement du rythme de croissance de la population
- faible effort d'investissement
- peu de scientifiques et de techniciens et peu d'inscriptions en sciences aux cycles supérieurs
- taux élevé d'utilisation de l'énergie par habitant

Rendement économique et potentiel de développement. Les deux dernières études qui traitaient spécifiquement de la compétitivité de la région ont été menées par le North American Policy Group (NAPG), organisation universitaire de recherche et de consultation située à la Faculté de gestion de la Dalhousie University, à Halifax. La première[12] des études du NAPG avait pour objet de mesurer le développement de la région de l'Atlantique par rapport à 50 États

[12] *Le Canada atlantique et les 50 États : Comparaison de leur développement.* 1996, North American Policy Group, Dalhousie University, Halifax (Nouvelle-Écosse).

américains. Les auteurs ont utilisé des mesures élaborées par la Corporation for Enterprise Development (CfED) pour mesurer et comparer le développement aux États-Unis.

Le NAPG a établi des statistiques pour la région de l'Atlantique selon 58 critères utilisés par la CfED et classé la région dans trois domaines, en fonction de ces mesures : rendement économique, vitalité des entreprises et capacité de développement. De plus, même s'ils n'ont pas été classés, les régimes de taxation et d'imposition, de même que les conditions de l'environnement, les conditions sociales et de santé ont été inclus dans l'analyse. Selon le modèle de la CfED et le calcul d'une moyenne simple des scores obtenus dans ces domaines, le NAPG estime que la région de l'Atlantique se classerait au 33e rang au total par rapport aux 50 États.

Il faut préciser, à l'avantage de la région, que cette dernière tire grand profit des institutions et des programmes nationaux, et, pour cette raison, obtient de bons résultats dans des domaines comme les systèmes sociaux et de santé, l'environnement et le système bancaire. La région fait également montre d'un fort esprit d'entreprise, comme en témoigne le taux accéléré de croissance des nouvelles entreprises. Toutefois, le petit nombre d'entreprises dans la région de l'Atlantique et le fait que cette dernière doive compter sur les nouvelles entreprises pour créer de nouveaux emplois sont vus comme des problèmes à résoudre. Les auteurs de l'étude ont également cité d'autres obstacles à la croissance économique et au développement dans la région de l'Atlantique, notamment la faiblesse sur les plans de l'innovation et de l'adoption de la technologie, de la préparation de la population active et du manque de diversité dans le secteur des exportations.

La deuxième étude[11] du NAPG visait à mesurer la compétitivité de la région de l'Atlantique par rapport à 48 pays. Les auteurs ont utilisé un modèle élaboré pour le World Competitiveness Report (WCR) de 1995, rapport publié chaque année par le Forum économique mondial et l'International Institute for Management Development en Suisse. Le modèle comprend 378 critères, mais seulement 294 ont été

[11] *Le Canada atlantique et le monde : Comparaison du développement*. 1996, North American Policy Group, Dalhousie University, Halifax (Nouvelle-Écosse).

utilisés pour établir le classement. Ces mesures sont au bout du compte regroupées en huit grandes catégories : force économique intérieure, internationalisation, gouvernement, finances, infrastructures, gestion, science et technologie et population.

Quand on intègre la région de l'Atlantique au modèle selon les données élaborées par le NAPG, les résultats indiquent que la région se classe au 27e rang des 49 économies en ce qui concerne la compétitivité mondiale. Comme dans le cas de la première étude du NAPG, ces résultats donnent à penser qu'un grand nombre des aspects positifs du rendement de la région lui vient de son appartenance au Canada, y compris le système financier et le libre échange avec les États-Unis. D'autres points forts de la région comprennent un faible taux d'inflation et un coût de la vie peu élevé, de solides infrastructures et la capacité générale en matière d'éducation, la production élevée d'énergie et une main-d'œuvre motivée. Des faiblesses sont notées sur les plans suivants : rendement des exportations, consommation d'énergie, productivité de l'industrie de la fabrication, recherche-développement, innovation et adoption de la technologie, marchés locaux de capitaux et compétences en gestion.

En général, l'étude donne à penser que la région de l'Atlantique possède de solides assises sur lesquelles elle peut compter pour améliorer sa position concurrentielle et qu'un grand nombre de ses lacunes peuvent être comblées par d'efficaces politiques économiques liées notamment à l'entrepreneurship, au commerce, aux sciences et à la technologie, à la gestion et aux compétences de la main-d'œuvre.

Cadre pour la compréhension de la compétitivité

À une table ronde[14] organisée en décembre 1996, Michael McCracken, président d'Informetrica, a insisté sur la nécessité de distinguer les divers niveaux de compétitivité. Il a soutenu que les objectifs économiques de la compétitivité diffèrent selon qu'il s'agit du lieu de travail, du marché et de la société. Au lieu de travail, l'objectif est la productivité; sur le marché, la compétitivité est la clé du succès et pour la société, la prospérité est l'objectif visé. Évidemment, une

[14] *Une nouvelle vision économique du Canada atlantique*. 1996, Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique.

productivité accrue doit engendrer une meilleure compétitivité qui, à son tour, doit améliorer la prospérité. Le défi consiste à déterminer comment réaliser des progrès aux trois niveaux.

Selon M. McCracken, les améliorations de la productivité découlent des efforts faits sur différents fronts et il définit les méthodes générales suivantes pour améliorer la productivité :
- améliorer les ressources humaines;
- intensifier l'effort d'investissement;
- adopter de nouvelles technologies;
- améliorer les infrastructures;
- faire passer les ressources des secteurs à faible productivité aux secteurs à forte productivité.

Le milieu à créer pour réaliser efficacement ces stratégies exige un faible taux d'inflation, un meilleur rendement macro-économique, des politiques-cadres appropriées, une meilleure éducation et formation, une meilleure capacité à utiliser les compétences et des structures organisationnelles appropriées.

Sur le marché, le but visé est d'améliorer l'efficacité et la rentabilité des entreprises canadiennes en leur assurant une infrastructure appropriée et l'aide du gouvernement, et en améliorant notre aptitude à concurrencer à l'échelle internationale. M. McCracken propose les méthodes générales suivantes pour améliorer la compétitivité :
- améliorer le processus de réglementation;
- réduire les obstacles internes au commerce;
- améliorer l'accès aux marchés internationaux;
- élargir l'infrastructure d'information sur les marchés nationaux et les économies internationales;
- aider les entreprises canadiennes à pénétrer de nouveaux marchés.

Finalement, au troisième niveau, celui de la société, M. McCracken dit que la prospérité dépend de notre aptitude à augmenter les revenus réels, à assurer un développement durable, à créer des filets de sécurité, à contribuer aux économies mondiales, à améliorer les économies régionales et les services sociaux et à donner aux citoyens des occasions de participer à l'ensemble de ces processus. Pour atteindre ces objectifs et ainsi améliorer la prospérité, il existe diverses méthodes, notamment :

- redistribuer les revenus lorsque l'assiette augmente;
- garantir l'accès à un système de santé efficace;
- garantir l'accès à une éducation de qualité;
- encourager le bénévolat et les œuvres de charité;
- faire participer les citoyens à l'élaboration des objectifs.

M. McCracken résume les défis que doit relever la région de l'Atlantique et le pays dans son ensemble, et les lie à l'élaboration de politiques et à la mise en œuvre de plans d'action qui assureront une meilleure productivité, compétitivité et prospérité dans l'avenir.

Enjeux de la région de l'Atlantique

Pour résoudre la question de la compétitivité et relever les défis particuliers de la région, on a remis aux participants à la table ronde un résumé des conclusions des études déjà décrites. Ces résultats, illustrés sous forme de points forts et de points faibles, sont regroupés en six catégories et sont présentés ci-dessous comme fondement à la discussion qui suit et qui porte sur les stratégies propres à améliorer la compétitivité de la région de l'Atlantique. Ces six catégories sont les suivantes : technologie, capitaux, éducation, ressources humaines, modèles commerciaux et investissements dans les entreprises. Les pratiques de gestion ont été ajoutées à cette liste, même si elles n'ont pas été portées à l'attention particulière des participants à la table ronde.

Technologie. Les résultats des recherches indiquent que la région de l'Atlantique possède d'excellentes ressources et infrastructures en sciences et en technologie, de même qu'un régime fiscal favorable, en particulier si on les compare avec ceux des États-Unis. Les faiblesses dans ce domaine ont trait au petit nombre de scientifiques et de techniciens, au nombre peu élevé d'inscriptions aux études supérieures en sciences, au peu d'investissements du secteur privé dans la recherche-développement et le personnel, et au faible rendement en ce qui concerne la gestion de la technologie.

Capitaux. La région de l'Atlantique bénéficie d'un solide système financier national qui donne accès au capital d'emprunt très nécessaire. Toutefois, le principal inconvénient associé semble être une trop grande dépendance à l'égard des emprunts. De plus, la région de l'Atlantique est désavantagée par l'absence d'un marché

des capitaux propres structuré, l'existence de quatre régimes distincts de valeurs mobilières, le peu d'intérêt pour les capitaux à risques disponibles et la réticence qu'ont les entreprises à faire appel public à l'épargne.

Ressources humaines. Les avantages de la région de l'Atlantique dans ce domaine comprennent les coûts salariaux assez faibles, la motivation et l'éthique de la main-d'œuvre, la création d'emplois par les nouvelles entreprises et les avantages de la qualité de vie dont la santé, l'espérance de vie et l'environnement. Malheureusement, la région est affligée par un taux de chômage élevé, en particulier chez les jeunes, un ralentissement du rythme de croissance de la population et un exode des personnes hautement scolarisées et formées.

Éducation. En ce qui concerne le système d'éducation et les ressources connexes, les points forts de la région de l'Atlantique comprennent un engagement à l'égard des études supérieures, un nombre élevé d'établissements postsecondaires par rapport au nombre d'habitants, un taux d'inscriptions élevé par habitant dans les établissements secondaires et postsecondaires et de nombreux travailleurs hautement qualifiés. Les faiblesses dans ce domaine comprennent un taux de scolarisation moindre qu'aux États-Unis, l'exode des cerveaux, l'absence de formation offerte aux employés dans les entreprises et l'absence de lien entre le système d'enseignement postsecondaire et les exigences du marché.

Modèles commerciaux. Le commerce intérieur assez libre et l'avantage concurrentiel offert par l'Accord de libre échange nord-américain constituent des points forts de la région à cet égard. Les inconvénients sont le manque de diversité dans l'industrie des exportations, un faible taux de croissance dans le volume des exportations de marchandises, une dépendance excessive à l'égard des industries des ressources et de la fabrication et une faible croissance des emplois dans les grandes entreprises.

Investissements dans les entreprises. La région de l'Atlantique possède de nets avantages en ce qui concerne l'implantation d'entreprises, dont des coûts moins élevés qu'aux États-Unis pour les terrains industriels, la construction et la main-d'œuvre; des coûts concurrentiels en ce qui concerne l'électricité, le transport et les frais

d'intérêt; une croissance économique supérieure à la moyenne; une forte croissance de la rémunération par employé et un taux élevé des investissements dans l'industrie de la fabrication. Par ailleurs, la région est désavantagée par le faible effort d'investissement, un faible taux d'industrialisation et une petite base à partir de laquelle lancer de nouvelles entreprises.

Pratiques de gestion. Une étude récente[15] réalisée par Statistique Canada montre l'importance des pratiques de gestion pour la réussite des entreprises et donc, pour la compétitivité de la région. Malheureusement, le domaine de la gestion est signalé[16] comme l'un des défis les plus importants de la région de l'Atlantique. Les résultats des études sur la compétitivité donnent à penser que la région de l'Atlantique manque de cadres supérieurs compétents et de compétences en gestion, ce qui nuit à la main-d'œuvre de la région. Cette situation s'explique en partie par l'absence de formation des cadres et des employés.

Stratégies visant à améliorer la compétitivité de la région

Les constatations des diverses études sur la compétitivité montrent que la région de l'Atlantique possède un certain nombre d'atouts et de caractéristiques qu'il faut généralement beaucoup de temps à acquérir. Pour cette raison, si l'on compare avec de nombreux autres pays, la région a de solides assises sur lesquelles elle peut miser pour établir et maintenir sa position concurrentielle. Néanmoins, les problèmes qu'elle doit résoudre indiquent qu'il lui faut adopter une vaste stratégie pour corriger les faiblesses structurelles et tirer profit de ses points forts. Les paragraphes suivants décrivent les stratégies qui se sont dégagées des discussions de la table ronde et les mesures qu'il faudra privilégier pour améliorer la compétitivité de la région. Cette discussion suit le modèle de la section précédente sur les enjeux de la région.

Technologie. Les participants à la table ronde se sont dit inquiets que la région de l'Atlantique n'ait pas très bien réussi à transférer les technologies mises au point dans ses établissements de recherche, en

[15] *Les faillites d'entreprise au Canada.* 1997, Statistique Canada.

[16] *Le Canada atlantique et le monde : Comparaison du développement.* 1996, North American Policy Group, Dalhousie University, Halifax (Nouvelle-Écosse), p. 28.

particulier les universités. Ils ont longuement discuté des mesures qui amélioreraient le transfert de la technologie. Ils ont notamment proposé des partenariats plus nombreux entre les entreprises et les établissements scolaires, une orientation davantage axée sur le marché, alliée à une meilleure rentabilité, la promotion de l'entrepreneurship dans la collectivité scientifique et la création d'un nombre accru d'unités de transfert technologique dans les universités.

En outre, les participants étaient d'avis que les banques doivent se montrer plus sensibles aux besoins des petites et moyennes entreprises (PME) en matière de recherche-développement. Le soutien des banques est étroitement lié à la nécessité d'offrir des structures d'aide plus efficaces aux entreprises au potentiel élevé de croissance. Pour réaliser des progrès à ces égards, il est très important d'établir des mécanismes plus efficaces d'incubation qui comprennent des volets d'encadrement et de conseil en gestion.

Capitaux. Les lacunes dans les connaissances et la compréhension posent plus de problèmes que toute lacune des marchés des capitaux dans la région, à l'exception peut-être du manque de capitaux propres pour le démarrage de petites entreprises. Selon les participants, les entrepreneurs ne savent pas comment trouver des capitaux d'investissement et ne comprennent pas les critères de prêt et d'investissement. De même, les prêteurs ne comprennent pas les besoins des PME, en particulier celles des secteurs à base de connaissances. En ce qui concerne la structure du marché des capitaux, les participants semblaient s'entendre sur le fait que la région n'a pas la masse critique nécessaire à l'établissement d'une bourse régionale. Toutefois, il y a beaucoup à faire pour harmoniser les règlements sur les valeurs mobilières pour appuyer le marché non officiel des capitaux de risque dans la région.

Ressources humaines et éducation. De l'avis des participants, le problème sous-jacent dans ce domaine est l'absence de dialogue entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire. Ce dialogue est essentiel si l'on veut connaître les besoins de l'industrie et si le secteur de l'éducation veut répondre à ces besoins. De plus, l'absence d'engagement à l'égard de la formation des employés dans l'industrie reflète un problème d'attitude qui commence depuis peu à

se résorber et qui évolue très lentement vers une reconnaissance accrue de la valeur des ressources humaines dans la réussite des entreprises. Même si la création d'emplois est considérée comme un élément essentiel d'une stratégie dans ce domaine, les participants ont de nouveau signalé la nécessité d'une meilleure collaboration afin de déterminer les besoins en formation de l'industrie et de s'assurer de mécanismes d'exécution plus efficaces. On a cité en exemple de collaboration l'établissement de réseaux de formation dans les secteurs et sous-secteurs de l'industrie afin de partager les responsabilités de la formation.

Modèles commerciaux. Le défi à relever en matière commerciale dans la région semble être la croissance durable des emplois fondée sur les exportations. Selon les participants à la table ronde, pour atteindre ce but, il faut être mieux préparé à exporter et diversifier davantage les produits et services exportés, ainsi que les marchés externes servis. Cet aspect est étroitement associé à la nécessité de tirer profit des avantages concurrentiels que procurent les ressources naturelles de la région. Le réseautage, les alliances stratégiques, les partenariats et la collaboration entre les entreprises et le gouvernement ont tous été des stratégies proposées pour mettre en commun les ressources et, par conséquent, tirer profit des débouchés sur les marchés d'exportation. L'initiative des réseaux souples d'entreprises d'Industrie Canada et de la Chambre de commerce et l'Atlantic Canada – New England Partnership Conference ont été cités comme deux excellents exemples de mise en commun des ressources et de partenariat.

De plus, les participants ont dit qu'il fallait préconiser une orientation axée sur les exportations dans la région et promouvoir, de façon plus dynamique, les biens et services qu'offre la région sur les marchés d'exportation. Finalement, ils ont recommandé de structurer ces efforts selon les secteurs et les sous-secteurs, comme dans le cas de la stratégie des ressources humaines et de l'éducation déjà mentionnée.

Investissement dans les entreprises. Comme on l'a déjà dit, la région de l'Atlantique offre de nets avantages aux investisseurs qui veulent lancer de nouvelles entreprises. Des efforts accrus ont récemment été déployés pour promouvoir avec dynamisme la région comme lieu idéal d'investissement. Parallèlement à cet effort accru,

il faudra établir un juste équilibre entre l'attraction des investissements et l'aide aux grandes entreprises et aux PME. Les PME ont besoin d'aide à commercialiser leurs exportations et avoir accès aux ressources et aux connaissances commerciales des entreprises qui ont percé sur les marchés internationaux. L'importance des grandes entreprises semble avoir été négligée dans la nouvelle économie et, selon les participants, il faut s'intéresser de nouveau à ce segment. Finalement, les participants étaient d'avis que la région de l'Atlantique doit tirer profit des possibilités offertes par les exportations dans le secteur des services, en particulier dans les domaines des soins de santé et de l'éducation où la région possède des avantages importants par rapport à la concurrence, particulièrement sur le marché américain.

Pratiques de gestion. De récentes recherches[17] renforcent les constatations faites précédemment et selon lesquelles l'amélioration des compétences en gestion et le recours à des pratiques officielles de gestion des entreprises peuvent engendrer un meilleur taux de survie, une meilleure croissance et productivité pour les PME. Par conséquent, la question des pratiques de gestion est considérée comme un volet essentiel de la stratégie mise de l'avant par la région de l'Atlantique pour améliorer sa compétitivité.

L'amélioration du rendement de l'économie régionale par la création d'entreprises en croissance plus concurrentielles a été au cœur d'une mesure récente parrainée par l'APECA et divers partenaires des secteurs public et privé. La mesure visant les pratiques de gestion commerciale doit permettre d'atteindre les objectifs suivants : améliorer les compétences des cadres et des propriétaires d'entreprise; améliorer leur compréhension des avantages des pratiques de gestion commerciale et stimuler une utilisation accrue de ces pratiques par les PME de la région de l'Atlantique. Dans une première étape vers la réalisation de ces objectifs, l'APECA a commandé une recherche[18] pour expliciter les stratégies et les méthodes utilisées par les grandes nations pour inciter les petites et moyennes entreprises à adopter des

[17] *Les jeunes entreprises montantes : se donner les moyens de survivre et de croître.* 1997, Statistique Canada.

[18] *Méthodes employées par les nations à l'avant-garde pour instituer des pratiques exemplaires de gestion dans les petites et moyennes entreprises, et leur utilité dans la région de l'Atlantique.* 1997, The ATi Consulting Corporation Inc., Halifax (Nouvelle-Écosse).

pratiques exemplaires de gestion. Les résultats de cette étude ont confirmé que les méthodes et l'orientation proposées pour la région de l'Atlantique correspondent à celles qu'élaborent les grandes nations pour réaliser des objectifs analogues.

D'autres études amélioreront notre compréhension des compétences de base nécessaires pour gérer efficacement les entreprises et du niveau des compétences et des pratiques déjà utilisées à cet égard. Plus précisément, les résultats de ces études sur les pratiques exemplaires de gestion serviront de base à un consensus des partenaires sur une vision, des plans d'action et les prochaines étapes à franchir pour mettre en œuvre la stratégie, y compris les trois éléments essentiels suivants :

- méthodes de mesure des améliorations apportées à la base;
- base de données à l'intention des entreprises qui pourront comparer leurs résultats opérationnels ou confirmer les domaines où des changements peuvent avoir le plus de répercussions;
- base de données sur les ressources de formation et d'éducation conçue pour aider les entreprises à mieux cerner et comprendre leurs besoins en formation et les PME à choisir les instructeurs et les programmes de formation dont ils ont besoin.

Résumé

Les résultats de la recherche sur la compétitivité de la région de l'Atlantique indiquent qu'elle possède des points forts qui devraient lui assurer des avantages concurrentiels durables. Elle offre en particulier des avantages sur les plans des investissements initiaux et des frais d'exploitation, en raison de coûts d'acquisition des terrains industriels, de construction et de main-d'œuvre moins élevés et ce, pour un bon nombre de taux de change. En outre, les indicateurs de développement humain, notamment les mesures de la longévité, des connaissances et du niveau de vie, placent la région au second rang après le Canada. Même si les points forts de la région de l'Atlantique dans ce domaine proviennent en partie de son appartenance au Canada, la région offre aussi ses propres avantages particuliers, notamment des ressources en eau abondantes et renouvelables, et d'excellentes infrastructures en éducation. De plus, en ce qui concerne le rendement économique et le potentiel de développement,

la région de l'Atlantique offre des avantages dans des domaines comme la santé, les systèmes sociaux et l'environnement et fait montre d'un fort esprit d'entreprise.

Malgré ses nombreux atouts comme lieu d'investissement et son rendement manifeste dans les domaines précités, la région doit relever divers défis pour améliorer sa position concurrentielle sur le marché mondial. Plus précisément, un taux élevé de chômage, un ralentissement du rythme de croissance de la population et un exode des jeunes gens hautement formés ont une incidence défavorable sur le potentiel des ressources humaines de la région. Ces problèmes sont multipliés en technologie en raison de taux d'innovation et d'adoption de la technologie faibles et du peu d'investissement du secteur privé dans la recherche-développement et les ressources humaines connexes. De plus, la région de l'Atlantique doit diversifier ses produits, services et marchés d'exportation, améliorer l'accès aux capitaux propres et mieux préparer sa main-d'œuvre, y compris les titulaires des postes de gestion. Il est jugé essentiel, pour rehausser la compétitivité de la région, de résoudre les problèmes liés aux ressources naturelles.

Les stratégies proposées pour améliorer la compétitivité de la région doivent être fondées sur une vision bien articulée et partagée par les partenaires des secteurs public et privé. Les partenariats, la collaboration, le réseautage et les alliances stratégiques sont des thèmes constants à la base de la mise en œuvre de stratégies qui doivent comprendre des programmes d'éducation et de formation axés sur les besoins de l'industrie; des efforts accrus pour intensifier le transfert de la technologie des universités au secteur privé; une structure d'aide plus efficace pour les PME à potentiel élevé de croissance et d'exportation; et la mise en œuvre de pratiques exemplaires de gestion. Finalement, la vision et les stratégies doivent être le reflet d'une attitude résolument optimiste à l'égard des perspectives futures de la région de l'Atlantique.

Au sujet de l'APECA

Ensemble, pour une économie plus forte

Le mandat de l'APECA

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) est un organisme fédéral de développement économique qui travaille avec les entreprises, les associations de gens d'affaires, les gouvernements provinciaux et les autres ministères fédéraux en vue de créer de nouveaux emplois durables et d'accroître les revenus gagnés dans la région de l'Atlantique.

Notre stratégie

Parce que la création d'emplois est le résultat direct de la croissance du secteur des affaires, et plus particulièrement des petites et moyennes entreprises (PME), l'APECA tâche d'offrir l'encouragement, les conseils, l'accès aux capitaux et à l'information, et la technologie nécessaires à la mise sur pied et à l'expansion des entreprises en question.

Nos objectifs

1 Assurer l'accès à une vaste gamme de moyens et de ressources de développement économique pour assurer la mise sur pied, la survie et la prospérité des PME et pour créer des emplois intéressants et durables.

2 Veiller à ce que tous les programmes et activités de développement économique du gouvernement fédéral exécutés dans la région de l'Atlantique soient élaborés et coordonner de façon à améliorer le climat général des affaires.

Nos priorités

L'APECA aide les PME à créer des emplois et, de façon générale, travaille à l'amélioration du climat des affaires en misant sur les priorités stratégiques suivantes :

- l'entrepreneurship, parce que 96 400 (72,3 p. 100) des 133,200 nouveaux emplois créés par des entreprises qui ont démarré après 1989, l'ont été par des petites entreprises.
- le commerce international, parce que pour tout accroissement d'un milliard de dollars dans les exportations, il se crée 11 000 emplois;
- l'innovation et la technologie, parce que les entreprises novatrices sont en croissance et que les entreprises en croissance créent de l'emploi;
- les pratiques de gestion commerciale, parce que les bonnes pratiques de gestion commerciale accroissent la productivité et la viabilité des entreprises;
- l'accès aux capitaux et à l'information, parce que les deux contribuent à stimuler la mise sur pied et l'agrandissement d'entreprises, et la création d'emplois.
- le développement du tourisme, parce que le tourisme est l'un des secteurs qui connaît la croissance la plus rapide à l'échelle mondiale. Il représente également une importante source de revenus et d'emplois dans la région de l'Atlantique.

Nos services

Pour atteindre ses objectifs dans chacun des secteurs de développement économique, l'APECA administre, entièrement ou en partie, divers grands programmes et activités :

- Le Programme de développement des entreprises (PDE) appuie la mise sur pied, l'agrandissement et la modernisation des PME, en rendant des capitaux accessibles sous forme de prêts accordés sans intérêt.
- Le fonds de capital-risque ACF Capital Atlantique Inc., d'une valeur de 30 millions de dollars, a été créé pour répondre au manque de capital-risque dans la région de l'Atlantique.

- Le développement économique des collectivités où l'APECA appuie les efforts des collectivités pour améliorer leur situation économique.
- Le réseau des Centres de services aux entreprises du Canada dans la région de l'Atlantique offre des services et des produits relatifs aux affaires aux PME et aux entrepreneurs potentiels.
- Les ententes bilatérales de développement économique permettent l'exécution de programmes à frais partagés entre le fédéral et les provinces visant à favoriser la croissance économique dans chacune des provinces atlantiques.
- Les ententes panatlantiques de développement économique sont des initiatives générales visant à soutenir des activités stratégiques comme le commerce international et le tourisme, à l'échelle régionale.
- L'action permanente de l'APECA en matière de défense des intérêts, de coordination et d'acquisitions vise la promotion des intérêts de la région tout en augmentant les possibilités de conclure des marchés publics fédéraux dans la région de l'Atlantique.

L'APECA participe également à d'autres activités qui contribuent de façon générale à l'économie de la région, par exemple :
- le Programme de travaux d'infrastructure du Canada;
- les activités d'adaptation à la suite de la fermeture des bases du MDN;
- les programmes de réaménagement des régions de Borden et de Cape Tormentine.

Le portefeuille de l'Industrie

L'APECA fait partie des 13 ministères et organismes qui rendent compte au Parlement par l'entremise du ministre fédéral de l'Industrie et qui sont chargés des activités visant à promouvoir la création d'emplois pour les Canadiens et les Canadiennes par le biais du développement des PME, du commerce international et de l'investissement étranger, de l'innovation et de la technologie, ainsi que des occasions d'emplois pour les jeunes.